

KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA
UUDEN OULUN ALUEELLA



Mirva Lehto & Sanna Korhonen

Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö
Yhteisö- ja perusturva/Lapsi- ja nuoriso
Sosionomi (AMK)

KEMI 2012

Kiitämme Uuden Oulun projektikoordinaattori Tapio Kangasta ja yhdistymishallituksen palvelutoimikunnan puheenjohtaja Anne Huotaria opinnäytetyömme aiheesta ja mahdollisuudesta tehdä opinnäytetyö yhdestä Uuden Oulun muutosprosessin osasta. Olemme kiitollisia toimeksiantajillemme myös siitä suuresta tuesta ja avusta, jota saimme opinnäytetyön eri vaiheissa sekä heidän antamistaan haastatteluista.

Haluamme erityisesti kiittää työllisyyden kehittämisryhmän kehittäispäällikkö Seija Mustosta siitä, että hän antoi arvokasta työaikaansa vastatessaan yksin opinnäytetyömme kyselyyn koko Uuden Oulun osalta. Ilman häntä opinnäytetyömme kysely ei olisi mahdollistunut.

Kiitämme opinnäytetyömme ohjaavia opettajia Leena Viinamäkeä ja Rauno Pietiläistä neuvoista ja ohjeista opinnäytetyön eri vaiheissa.

TIIVISTELMÄ

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelma:	Yhteisö- ja perusturvatyö & Lapset ja nuoret
Opinnäytetyön tekijät:	Lehto Mirva ja Korhonen Sanna
Opinnäytetyön nimi:	Kuntouttava työtoiminta Uuden Oulun alueella
Sivuja (joista liitesivuja):	67 (14)
Päiväys:	08.08.2012
Opinnäytetyön ohjaajat:	Pietiläinen Rauno ja Viinamäki Leena
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia ja analysoida kuntouttavaa työtoimintaa Haukiputaalla, Kiimingissä, Oulussa, Oulunsalossa ja Yli-Iissä. Nämä kunnat muodostavat 1.1.2013 Uuden Oulun.</p> <p>Teoriaosuus käsittelee kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntöä sekä miten kuntouttava työtoiminta tulisi kunnassa järjestää. Keskeisimpinä käsitteinä teoriassa olivat kuntouttava työtoiminta, pitkäaikaistyötön sekä vaikeasti työllistytvä.</p> <p>Lähetimme opinnäytetyön kyselyn pienelle joukolle, koska pienissä kunnissa yksi henkilö vastaa työllisyyteen liittyvistä asioista. Vastauksia emme saaneet, joten opinnäytetyön tutkimus toteutettiin uudella tavalla saadaksemme tutkimustulokset toimeksiantajalle. Tutkimuksen toisessa vaiheessa haastateltiin työllisyyden kehittämissuunnan kehittämisspäälikkö Seija Mustosta. Suunnittelimme yhdessä toimeksiantajan kanssa kysymykset uudelleen, jonka jälkeen haastateltiin henkilökohtaisesti Seija Mustosta.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa Uuden Oulun palvelujen järjestämisen valmisteluun liittyvän selvityksen tarkoituksena oli kartoittaa kuntouttavan työtoiminnan tilannetta ja toteutusta kaikkien Uuden Oulun liittyvien viiden kunnan osalta. Tarkoituksena oli kuvata nykytilannetta, nostaa esiin toimivia käytäntöjä sekä arvioida yhteisen toimintamallin kehittämismahdollisuuksia.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimustuloksista ilmeni kuntien hyvät käytännöt nuorten ja aikuisten työllistämiseen liittyvissä asioissa sekä yhteistyö eri organisaatioiden kanssa. Haastattelussa nousivat esille myös kuntouttavan työtoiminnan työntekijäresurssit ja ammattinimikkeet hallinnossa ja käytännön työssä. Lisäksi opinnäytetyön tutkimuksesta kannattaa nostaa esille se, että pitkäaikaistyöttömille on paljon erilaisia palveluita.</p> <p>Asiasanat: kuntouttava työtoiminta, aktivointisuunnitelma, pitkäaikaistyötön, palkkatuki, kunnan tuki/avustus</p>	

ABSTRACT

KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programmer:	Community work and social protection & Children and young people
Authors:	Lehto Mirva and Korhonen Sanna
Thesis title:	Rehabilitative work activities of the area of the New Oulu
Pages (of which appendixes):	67 (14)
Date:	08.08.2012
Thesis instructors:	Pietiläinen Rauno and Viinamäki Leena
<p>The aim of this study was to examine and analyze the rehabilitative work in Haukipudas, Kiiminki, Oulu, Oulunsalo and Yli-Ii, which make up the New Oulu 01.01.2013.</p> <p>The theoretical part deals with rehabilitative work legislation, as well as how the rehabilitative work should be organized in the municipality. The most relevant concepts are rehabilitative work, long-term unemployed as well as hard-employed.</p> <p>We sent a questionnaire to a small group, because in small communities one person is responsible for employment-related issues. We did not get the answers, so the study was carried out in a new way to get results to the client. In the second phase the commissioner re-designed the questions, after which we interviewed Seija Mustonen, the Development Manager of the employment development team.</p> <p>In the first phase the objective was to map the situation and implementation of rehabilitative work in all five municipalities of the new Oulu. The purpose was to describe the current situation, to highlight the best practices and to assess the development potential of a common model.</p> <p>The study showed local good practices in employing young people and adults, as well as in co-operation with different organizations. The interview also raised questions of the resources and job titles of employees in administration and practical work. It was important to identify the diversity of the services arranged for the long-term unemployed</p>	
Key words: rehabilitative work, activation plan, long-term unemployed, wage subsidies, local support / assistance	

SISÄLLYS

ABSTRACT	3
1 JOHDANTO	5
2 METODOLOGIA	7
2.1 Opinnäytetyön tutkimuksen tavoite ja tutkimusjoukko	7
2.2 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä	7
2.3 Opinnäytetyön tutkimuksen ensimmäinen vaihe	9
2.4 Opinnäytetyön tutkimuksen toinen vaihe	13
3 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA	14
3.1 Laki kuntouttavasta työtoiminnasta	15
3.2 Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen	16
3.3 Aktivointisuunnitelma ja aktivointiehto	18
3.4 Rahoitus	20
4 MONIKUNTALIITOS	23
4.1 Monikuntaliitoksen mahdollisuudet ja uhkatekijät	23
4.2 Kuntien ja kuntaliitosten toimintamallit	25
4.3 Uusi Oulu	28
5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	31
5.1 Kuntouttava työtoiminnan tarve Uudessa Oulussa	31
5.2 Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet aikuisten ja nuorten osalta	33
5.3 Hyvät käytänteet uuden Oulun kunnissa	34
5.4 Yhteistyö eri organisaatioiden kanssa	35
5.5 Palkkatuetulla työllistetyt	36
5.6 Hallinnon työntekijät Uuden Oulun kunnissa 2011 ja 2012.	37
6 POHDINTA	40
6.1 Pohdintaa opinnäytetyön prosessista	45
6.2 Opinnäytetyön oppimiskokemukset	47
LÄHTEET	49
LIITELUETTELO	52
LIITTEET	53

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tarkastelemme kuntouttavan työtoiminnan tilannetta Uudessa Oulussa. Etsimme vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Mikä on kuntouttavan työtoiminnan tarve Uuden Oulun alueella? Millaisia tavoitteita toiminnalle asetetaan aikuisille ja nuorille pitkäaikaistyöttömille? Miten kuntouttavaa työtoimintaa on suunniteltu ja toteutettu Uuden Oulun kunnissa sekä yhteistyössä eri organisaatioiden kanssa? Millä tavalla kunnat näkevät kuntouttavan työtoiminnan tarpeellisuuden kaikkien muiden palveluiden joukossa, eli mitkä ovat hallinnon resurssit kuntouttavassa työtoiminnassa?

Opinnäytetyölle tuli tilaus Oulun kaupungin taholta, toimeksiantajina Uuden Oulun projektikoordinaattori Tapio Kangas ja yhdistymishallituksen palvelutoimikunnan puheenjohtaja Anne Huotari. Muista Uuteen Ouluun liittyneiden kuntien palveluista on jo olemassa kartoitus, mutta kuntouttavan työtoiminnan osalta kokonaiskuva on puuttunut.

Haukiputaan, Kiimingin, Oulun, Oulunsalon ja Yli-Iin kunnat sopivat 28.6.2010 kuntajaon muuttamisesta. Kyseiset kunnat lakkaavat 31.12.2012 ja ne yhdistetään perustamalla 1.1.2013 uusi kaupunki, jonka nimeksi tulee Oulu. Käytämme tässä opinnäytetyössä perustettavasta kaupungista nimeä Uusi Oulu. Uuteen Ouluun on siirretty näiden kuntien kaikki sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelut vuoden 2012 alusta, mutta vasta vuoden 2012 aikana kartoitetaan Uuden Oulun työllistämistä koskevat palvelut. Vuoden 2013 alusta lukien kaikki palvelut yhdistyvät.

Kuntouttavaa työtoimintaa ohjaa laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Laissa kerrotaan kuntien velvollisuudet kuntouttavan työtoiminnan osalta. Kuntouttava työtoiminta on suunnattu pitkäaikaistyöttömille, jotka eivät työllisty työ- ja elinkeinohallinnon kautta. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on järjestää pitkäaikaistyöttömille erilaisia mahdollisuuksia päästä takaisin työelämään ja sen tulee parantaa pitkään työttömänä olleiden asiakkaiden elämän laatua sekä ehkäistä heidän syrjäytymistä. (Lindqvist, Oksala & Pihlman 2001, 13).

Kuntouttavan työtoiminnan merkitys on merkittävä pitkään työttömänä olleille työnhakijoille, jotka eivät muuten työllisty työmarkkinoille. Tässä työssä käsittelemme kun-

touttavan työtoiminnan järjestämistä kuntaliitoksen näkökulmasta, mutta laajemmassa tutkimuksessa mukaan voisi ottaa myös asiakkaan näkökulman, jota nyt emme käsittele.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kuntouttavan työtoiminnan ja työllistämisen nykytilanne Uuden Oulun kunnissa palvelusta vastaaville henkilöille sähköpostitse lähetetyn kyselyn avulla. Opinnäytetyön tutkimus muuttui kuitenkin laajasta, usealle lähetetystä kyselystä yksilöhaastatteluksi, sillä ensimmäiseen, sähköpostitse lähetettyyn kyselyyn ei saatu vastauksia (myöhemmin tässä opinnäytetyössä pohditaan syitä vastaamatta jättämiseen). Asia ratkaistiin haastattelemalla työllisyyden kehittämisryhmän kehittämispäällikkö Seija Mustosta, joka vastaa Uuden Oulun työllistämiseen liittyvistä tehtävistä sekä kerää asiaan liittyvää tietoa kunnista.

Työllisyyden kehittämisryhmä toimii Oulun kaupungin työllisyyden edistämisen vastuutahona. Työllisyyden kehittämisryhmä tuottaa työllisyydenhoitoon liittyviä asiantuntija- ja valmistelutehtäviä. Työllisyyden kehittämisryhmän yhteydessä toimiva työllistämiskeskus tuottaa työllistämiseen liittyviä hallinnollisia tukipalveluita, asiakasneuvontaa ja – palveluita. Työllisyyden edistämiseen liittyviä palveluita tuotetaan yhteistyössä Oulun kaupungin hyvinvointipalveluiden, yhdyskunta- ja ympäristöpalveluiden, sivistys- ja kulttuuripalveluiden ja liikelaitosten kanssa, muiden eri viranomaistahojen ja yksityis- ja kolmannen sektorin palveluiden kanssa.

Opinnäytetyömme kyselyn tavoitteena oli selvittää myös kuntien hyviä käytäntöjä työllistämisen ja kuntouttavan työtoiminnan osalta. Työllisyyden kehittämisryhmän kehittämispäällikkö Mustoselle esitettyjen kysymysten laatimisesta vastasivat toimeksiantajat yhdistymishallituksen palvelutoimikunnan puheenjohtaja Anne Huotari ja Uuden Oulun projektikoordinaattori Tapio Kangas. Opinnäytetyön edetessä kävi ilmi, miten vaikeaa oli kerätä tietoa sekä tavoittaa vastuuhenkilöitä kuntaliitoksen yhdistymisvaiheessa.

2 METODOLOGIA

Metodologisessa osiossa käsittelemme opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteita ja tutkimusjoukkoa sekä opinnäytetyön tutkimusmenetelmää. Tutkimusmenetelmänä käytimme kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, koska opinnäytetyö toteutettiin haastattelututkimuksella. Yksi kvalitatiivisen tutkimuksen muodoista on kartoittava tutkimus, jollainen meidän opinnäytetyömmekin on. Opinnäytetyössämme oli kaksi eri vaihetta, joita käsittelemme tässä luvussa.

2.1 Opinnäytetyön tutkimuksen tavoite ja tutkimusjoukko

Opinnäytetyön tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa Uuden Oulun palvelujen järjestämisen valmisteluun liittyvän selvityksen tarkoituksena oli kartoittaa kuntouttavan työtoiminnan tilannetta ja toteutusta kaikkien Uuden Oulun viiden kunnan osalta. Tarkoituksena oli kuvata nykytilannetta, nostaa esiin toimivia käytäntöjä sekä arvioida yhteisen toimintamallin kehittämismahdollisuuksia.

Opinnäytetyön tutkimukseen vastaajia oli 7 henkilöä, Haukipudas 1 hlö. Kiiminki 1 hlö, Oulu 3 hlö, Oulunsalo 1hlö ja Yli-Ii 1 hlö. Vastaajia oli vähän, sillä pienissä kunnissa yksi työntekijä vastasi sekä sosiaalisesta työllistämisestä että kuntouttavasta työtoiminnasta, Oulussa vastuualueet oli jaettu useammalle henkilölle. Emme saaneet vastauksia, joten opinnäytetyön tutkimus oli toteutettava uudella tavalla saadaksemme tutkimustulokset toimeksiantajalle. Työllisyydenkehittämisryhmän kehittäispäällikkö Mustonen lupautui tutkimuksen toisessa vaiheessa vastaamaan kysymyksiin koskien koko Uuden Oulun aluetta.

2.2 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön alussa mietimme erilaisia kysymyksiä, joilla lähestyä tutkimusta esimerkiksi, mitä tietoa tarvitaan, miten tiedot kerätään ja kuka asiasta tietää. Opinnäytetyön tekemistä helpotti se, että toimeksiantaja oli mukana laatimassa ja muokkaamassa kysymyksiä. Lisäksi toimeksiantajat antoivat yhteyshenkilöiden tiedot, joihin oltiin yhteydessä sähköpostin avulla. Kun vastaukset jäivät ensimmäiseen kyselyyn saamatta, toimeksiantaja oli yhteydessä Seija Mustoseen, joka lupautui haastatteluun, jossa analy-

sissä tarvittavat tiedot koottiin. Koimme todella haasteelliseksi aloittaa opinnäytetyön analyysivaihetta, koska opinnäytetyö muutti muotoaan alkuperäisestä suunnitelmasta.

Haastattelututkimus, jollainen tämäkin työ on, on tyypillisesti kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Oppinäytetyössä edettiin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen mukaan. Laadullista tutkimusta tehtäessä ei ole yhtä ainoaa tapaa tutkia asiaa ja tutkimuksessa on monenlaisia vaihtoehtoja edetä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pohditaan miten aineistoa kerätään ja miten paljon sitä tarvitaan, mistä voi tietää, mikä aineiston kerääminen on oikea tai sopiva tapa, miten aineistoa tulee analysoida tai yleensäkin miten kirjoitetaan ja mitä kirjoitetaan. Tutkija joutuu koko tutkimuksen ajan miettimään ja pohtimaan, mihin suuntaan tutkimus etenee sekä pohtimaan päätöksiä ja valintoja sekä mitä ne tarkoittavat tutkimuksen kannalta ja miten ne voivat vaikuttaa tutkimukseen. (KvaliMOTV, hakupäivä 10.4.2012). Tässäkin tutkimuksessa jouduimme usein miettimään näitä kysymyksiä.

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena ei ole totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta. Tutkimuksen tavoitteena on tutkimuksen aikana muodostuneiden tulkintojen avulla näyttää ihmisten toiminnasta tai tuottamistaan kulttuurituotteista jotakin, jota ei välttämättä muuten huomata. Tutkimuksen tavoite on näiden huomaamattomien asioiden esille tuominen. (Vilkkä 2005, 98). Opinnäytetyössä saimme haastattelun avulla tietoa, jota ei ole aikaisemmin kartoitettu tai jota ei ole esimerkiksi valmiina tilastoista saatavilla.

Laadullinen tutkimus on haasteellisempaa kuin määrällinen tutkimus, koska määrällisen tutkimuksen ratkaisut ovat usein yksiselitteisiä ja vakiintuneita, kun taas laadullisessa tutkimuksessa tutkija voi lähestyä aineistoa monin erin tavoin ja monesta eri näkökulmasta. Tutkija, joka käyttää tutkimuksessa laadullisia menetelmiä, soveltaa usein tutkimukseen henkilökohtaisia ajatuksia. (Eskola & Saloranta 1998, 73). Valitsemamme aihe, kuntouttava työtoiminta ja sen järjestäminen, on omiaan herättämään henkilökohtaisia ajatuksia ja arvokeskustelua.

Opinnäytetyön tutkimus kartoittaa uuden Oulun kuntouttavaa työtoimintaa. Kartoittava tutkimus on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituseroista. Muita muotoja ovat selittävä, kuvaileva ja ennustava tutkimustarkoitus. Tutkimustarkoitus voi muuttua

tutkimuksen edetessä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 134). Näin kävi myös meidän tutkimustyöllemme. On hyvä huomioda, että samaan tutkimukseen voi sisältyä useampikin tutkimustarkoitus.

Tutkimuslupaamme liittyen kävimme keskustelun Oulun kaupungin projektikoordinaattori Kankaan ja palvelutoimikunnan puheenjohtaja Huotarin kanssa opinnäytetyön tutkimuksen haasteista, lupa-asioista ja eettisyydestä. Opinnäytetyön aihe ja tutkimustulokset eivät ole salassa pidettävää tietoa. Sen sijaan siinä vaiheessa kun käsittelemme toimeksiantajien ja Seija Mustosen näkemyksiä opinnäytetyömme tutkimuksen ensimmäisen vaiheen kariutumisen syistä, takaamme haastateltaville anonymiteetin, jotta kenenkään vastaajan henkilöllisyys ei tule vastausten käsittelyssä ilmi.

Työllisyydenkehittämisryhmän kehittämispäällikkö Mustosen haastattelussa olisimme halunneet käyttää digitaalista nauhuria, mutta Mustonen ei antanut lupaa nauhoitukselle. Haastattelu tehtiin perinteisesti muistiinpanoja kirjoittamalla. Mustonen sai haastattelun vielä tarkistettavaksi ja korjattavaksi, jotta tiedot olisivat oikein. Noudatimme opinnäytetyön tutkimuksessa tutkimusaineiston keruuseen liittyen eettisiä ohjeita sekä kunnioitimme Mustosen toivetta nauhoituksen suhteen.

2.3 Opinnäytetyön tutkimuksen ensimmäinen vaihe

Opinnäytetyön tutkimuksen alkuvaiheessa laadimme Uuden Oulun kuntien vastaaville työntekijöille 24 (Liite 1) kysymystä kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen liittyen, mutta ohjaavan opettajan ohjeistuksen mukaan kyselyä jouduttiin muokkaamaan niin, että lopullinen kysymysten määrä oli 54 (Liite 2) kysymystä. Hirsijärven, Remeksen ja Sajavaaran (134) mukaan tutkimustarkoitus voi muuttua tutkimuksen edetessä. Näin kävi myös meidän opinnäytetyön tutkimuksen edetessä.

Opinnäytetyön tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa ei saatu määräaikaan mennessä vastauksia vastaajilta. Vaikka toimeksiantaja Uuden Oulun projektikoordinaattori Kangas kehotti useampaan kertaan heitä vastaamaan kyselyyn, vastauksia ei tästäkään huolimatta tullut. Opinnäytetyön kyselyn merkitys olisi ollut suuri asia Uutta Oulua koskien, kun vastaavanlaista tutkimusta ei ole aikaisemmin tehty. Itse emme löytäneet aihee-

seen liittyviä tutkimuksia eikä myöskään toimeksiantajillamme Uuden Oulun projektikoordinaattori Kankaalla ja yhdistymishallituksen palvelutoimikunnan puheenjohtaja Huotarilla ollut tietoa, että kyseisiä palveluita olisi tässä muodossa tutkittu ennen meidän opinnäytetyö tutkimusta. Yhdistymishallituksen palvelutoimikunnan puheenjohtaja Huotar ja sekä uuden Oulun projektikoordinaattori Kankaan sekä työllisyyden kehittämisryhmän kehittämispäällikkö Mustosen näkemyksen mukaan kyselyyn vastaamatta jättämiseen oli vastaajilla useita mahdollisia syitä.

Miksi ensimmäinen opinnäytetyön tutkimus ei tuottanut tulosta? Tähän kysymykseen pyydettiin vastausta sekä toimeksiantajilta että Mustoselta. Vastaajia tutkimukseen oli vähän, yhteensä seitsemän vastaajaa. Toimeksiantajamme antoi yhteystiedot vastaajista, joille kyselylomake lähetettiin. Oulussa oli useampi vastuhenkilö, jotka vastasivat kuntouttavasta työtoiminnasta ja sosiaalisesta työllistämisestä. Pienemmissä kunnissa kuten Haukiputaalla, Oulunsalossa, Kiimingissä ja Yli-iissä, oli yksi vastuhenkilö vastaamassa kuntouttavasta työtoiminnasta ja sosiaalisesta työllistämisestä.

Yhden vastaajan näkemyksen mukaan vastaamatta jättämisen syynä oli, että palvelut siirrettiin 1.1.2012 Oulun alustalle, joten marras-joulukuussa muutokset olivat jo käynnissä, eikä vanhoissa kunnissa välttämättä ollut enää henkilöitä, jotka olisivat voineet vastata asiantuntevasti kyselyyn. Toisena syynä vastaaja näkee motivaation puutteen. Tämä syy näkyy erityisesti vanhoissa kunnissa, koska omat työt ovat pitkälti siirtymässä Ouluun. ”Motivaation puute kuvastaa varmasti turhautumista kuntaliitokseen”, oli yhden vastaajan kommentti. Kolmantena syynä oli, ettei hallinnosta ollut selvitetty näitä asioita samalla tavalla kuin muita palveluita ja vastaajan mukaan työllistäminen jäi ikään kuin katveeseen, eikä kukaan tai mikään taho ole sitä selvittänyt. Tämä oli vastaajan mielestä todella surullista.

Vastauksissa nousi esille myös tutkimuskyselyn pituus ja huomio kiinnittyi lisäksi tutkimuskysymysten sisältöön, jotka eivät vastanneet toimeksiantajien alkuperäistä tarkoitusta. Yhden vastaajan mielestä tärkeät kysymykset, jotka oli sijoitettu kyselyn loppuosaan, eivät välttämättä tulleet edes luetuksi, koska kyselyn alussa oli useita kysymyksiä, joita vastaajat eivät pitäneet tärkeinä. Esille nousi myös tutkimuksen ajankohta. Vastaajan mielestä ajankohta oli hankala, kun kysely siirtyi käytännössä joulukuulle, siis liian lähelle palveluiden siirtymistä Oulun vastuulle.

Yksi vastaajista ihmetteli eniten, että edes Oulun kaupunki ei vastannut kyselyyn. Syytä hän ei tiedä, mutta ehkä syynä voi olla kiire tai se, että opinnäytetyö jää ”tärkeämpien” ja kiireellisimpien töiden jälkeen. Toisaalta vastauksista nousi myös esille se, jos tutkimussuunnitelma olisi mennyt alkuperäisen aikataulun mukaan, olisi työntekijät saatu vielä vastaamaan kyselyyn. Kyselyn ajankohdan siirtyessä kuukaudella myöhemmäksi, ei oikeita henkilöitä tavoitettu johtuen jo syntyneistä muutoksista uudessa Oulussa.

Kaksi vastaajista oli osittain samoilla linjoilla vastaamatta jättämisen syistä. Heidän näkemyksen mukaan kysely oli pitkä ja siihen piti hakea tietoa eri toimijoilta. Vastaajilla oli kiire, koska ihmiset tekivät uuden Oulun rakentamista omien töidensä ohella ja selvitettävää tietoa ja kyselyjä oli paljon. Voidaan jopa käyttää termiä ”kyselyähky”. Yksivastaajasta oli sitä mieltä, että tutkimuksen aikaisempi toteutus olisi ollut parempi, mutta ajankohdan merkityksestä vastaamatta jättämisen syyksi oli vaikea sanoa. Toinen vastaajista ei jaksanut uskoa, että vastaamatta jättämisen syynä olisi ollut haluttomuus.

Kysyimme vastaajilta lisäksi, miten työllisyysasiat oli valmisteltu Uuden Oulun osalta? Vastaajilla ei ollut tarkkaa kuvaa siitä kuinka laajasti ja perusteellisesti valmistelua on tehty. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että laajempaa valmistelua, johon olisivat osallistuneet eri toimijat, olisi voinut olla enemmän. Strategisella tasolla mm. hyvinvointi- ja toimintaympäristökatsauksessa esim. nuorisotyöttömyys koetaan ongelmana ja se nousi vahvasti esille ja moni virkamies ja luottamushenkilö tiedostavat asian paremmin.

Vastauksista tuli esille, että Uuden Oulun palvelujen järjestämisohjelmassa (kevät 2011) työllisyys jäi liian vähäiselle huomiolle. Nyt tehdään ohjelman tarkistamistyötä ja se on teemana tällä hetkellä vahvemmin esillä ja on kirjoitettu ohjelmaan paremmin (päätökset n. 05/2012). Tämä tuntuu vastaajan mielestä hyvältä sekä se, että teema on nousemassa ns. monialaisen työn yhdeksi painopisteeksi. Vastaaja pohti, sitä kuinka nämä asiat sitten viedään käytäntöön ja se onkin iso juttu. Vain aika näyttää kuinka uusi Oulu tässä onnistuu.

Kysyimme lisäksi onko työllisyyttä valmisteltu yhtä hyvin kuin muita palveluita? Vastaukseksi saimme, että kyllä ja ei. Kyllä siinä mielessä, että uutta työllistämisen mallia oli valmisteltu ja käsitelty mm. Oulun kaupunginhallituksessa. Käytännössä se on tar-

koittanut uuden Oulun päättämän johtamisjärjestelmän toteuttamista työllisyyden osalta. (ks. Oulun kaupunginhallituksen päätös 10.10.2012 113). Suurin muutos on, että työllisyys siirtyy konsernihallintoon eli suoraan kaupunginhallituksen/valtuuston alle. Jää nähtäväksi, kuinka se vaikuttaa käytännön toimenpiteisiin. Ainakin pienemmissä kunnissa on hyvät kokemukset siitä, että työllistämisen vastuu on ylimmällä johdolla, jolloin sillä on painoarvoa.

Lisäksi vastauksista ilmeni kielteinen näkemys seuraavasti: ei siinä mielessä, että työllistäminen on laaja kokonaisuus, joka koskee monialaisesti kaikkia hallintokuntia (sivistys- ja kulttuuripalvelut, hyvinvointipalvelut, yhdyskunta- ja ympäristöpalvelut, elinkeinoelämän edistämistoiminta). Tällaista valmistelua on tähän asti ollut vähän. Jatkossa toivotaan, että tilanne muuttuu kun suunnitelmia konkretisoidaan ja sekä valmistelu että toimenpano etenevät.

Viimeisessä kysymyksessä etsimme vastauksia siihen, miksi työllistäminen ei näy Uuden Oulun valmistelussa? Vastauksesta ilmeni, että tähän oli vaikea löytää vastausta. Valmistelussa oli vuonna 2011 vielä paljon näitä suurempia kokonaisuuksia (mm. johtamisjärjestelmä, palvelujenjärjestämisohjelma, henkilöstön siirrot) eikä valmistelussa oikeastaan mikään palvelu noussut erityisesti esille. Niiden asioiden osalta, joissa valmistelu eteni konkreettisemmalle tasolle vuonna 2011, olivat esim. sote-palveluissa maksut ja eri avustukset ja tuet sekä henkilöstön siirtojen toteutus. Varsinainen palvelujen harmonisointien valmistelu tapahtuu vuoden 2012 aikana.

Yksi vastaajista kertoi, että työllistämiseen liittyvät asiat käsitellään, valmistellaan ja yhtenäistetään vuoden 2012 aikana. Tämä saattoi olla myös yksi monista syistä miksi tutkimus ei ensimmäisessä vaiheessa tuottanut tulosta. Työllistämiseen liittyvä kehittämissuunnitelma on valmis 1.1.2013. Työllisyyden kehittämissuunnitelman kehittämisspäällikkö Seija Mustonen kerää tällä hetkellä työllistämiseen liittyvää materiaalia kunnilta, jotta yhteinen malli voidaan kehittää, kun Uusi Oulu 2013 työllistämisen palvelujen osalta yhdistyy.

2.4 Opinnäytetyön tutkimuksen toinen vaihe

Vilkkaan mukaan (98) tutkimuksen tavoitteena on tutkimuksen aikana muodostuneiden tulkintojen avulla näyttää ihmisten toiminnasta tai heidän tuottamistaan kulttuurituotteista jotakin, jota ei välttämättä muuten huomata. Tutkimuksen tavoitteena on näiden huomaamattomien asioiden esille tuominen. Eskolan ja Salorannan (73) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkija voi lähestyä aineistoa monella eri tapaa ja erilaista lähtökohdista sekä soveltaa usein tutkimukseen henkilökohtaisia ajatuksia.

Ensimmäisen opinnäytetyötutkimuksen kaaduttua vastaajien vastaamatta jättämisen vuoksi, siirryimme tutkimuksessa toiseen vaiheeseen. Yhdistymishallituksen palvelutoimikunnan puheenjohtaja Huotari kävi ensimmäisen kyselyn läpi ja kokosi sieltä kysymykset, jotka ovat tarpeellisia toimeksiantajalle.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset muuttuivat koskemaan Uuden Oulun tulevaa toimintaa kuntouttavan työtoiminnan osalta. Aikaisemmassa tutkimuksessa kysymykset oli suunnattu jokaiselle kunnalle. Kunnilta olisi ollut tarkoitus saada vastaukset hyvistä toimintamalleista ja kuvata kuntien nykytilannetta, jotta vastausten perusteella voitaisiin rakentaa hyvä ja toimiva Uusi Oulu. Tutkimuksen toisessa vaiheessa haastateltiin henkilökohtaisesti Oulun kaupungin työllisyyden kehittämisryhmän kehittämisspäälikkö Mustosta koskien nyt koko Uuden Oulun tulevaa toimintamallia. Yhdistymishallituksen palvelutoimikunnan puheenjohtaja Huotari laati kysymykset uudelleen ja kysymyksiä oli 32 kpl (Liite 3). Mustoselle lähetettiin kysymykset etukäteen, jotta hän pystyi perehtymään niihin ja etsimään niihin vastauksia.

3 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelu sosiaalihuoltolain 17 § mukaisesti. Palvelun tavoitteena on estää pitkän työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn ja elämänhallintaan. (Ilmonen, Kerminen & Lindberg, 14).

Laki julkisista työvoimapalveluista (1295/2002) määrittää vaikeasti työllistyvät, pitkäaikaistyöttömät sekä vajaakuntoiset seuraavasti: Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työtöntä, joka on ollut työttömänä työnhakijana 12 kuukautta yhtäjaksoisesti sekä työtöntä työnhakijaa, joka on ollut työttömänä työnhakijana useammassa jaksossa yhteensä 12 kuukautta ja joka toistuvan työttömyyden ja sen kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan.

Vaikeasti työllistyvällä tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on saanut työttömyytensä perusteella työmarkkinatukea 500 päivältä ja jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päättynyt. Vajaakuntoisella tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssään on todetun vamman, sairauden tai vajavuuden vuoksi heikentynyt. (Lainsäädäntö ja ohjeet). Lain mukaan sosiaalisten yritysten tulee tarjota työtekomahtollisuuksia erityisesti pitkäaikaistyöttömille ja vajaakuntoisille. (Laki sosiaalisista yrityksistä 1351/2003, 1§).

Kuntouttava työtoiminta on osa aktiivista työvoima- ja sosiaalipolitiikkaa, jonka tavoitteena on parantaa pitkään työttömänä olleiden asiakkaiden työhön paluuta. Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pitkäaikaistyöttömille, jotka eivät työllisty työ- ja elinkeinohallinnon kautta. Asiakkaita ovat työttömyyden perusteella toimeentulotukea tai työmarkkinatukea saavat työttömät työnhakijat.

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on järjestää pitkäaikaistyöttömille mahdollisuuksia päästä takaisin työelämään sekä järjestää muita työllistymistä edistäviä toimenpiteitä. Tavoitteena on parantaa pitkään työttömänä olleiden asiakkaiden elämänhallintaa sekä ehkäistä syrjäytymistä. Kuntouttavan työtoiminnan avulla voidaan luoda erilaisia väyliä takaisin työelämään, tukea toimintakyvyn palauttamisessa ja jäljellä olevan toimintakyvyn ylläpitämisessä. (Lindqvist, Oksala & Pihlman 2001,13).

3.1 Laki kuntouttavasta työtoiminnasta

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta astui voimaan 1.9.2001 (187/2001). Laki on osa laajempaa kokonaisuutta, joka on yhdessä työvoimapalvelulain, toimeentulotuenlain sekä muista siihen liittyvistä laista muodostettu kokonaisuus. Lakikokonaisuuden tavoitteena on parantaa ja tehostaa pitkäaikaistyöttömien mahdollisuutta palata työelämään mahdollisimman joustavasti sekä ehkäistä pitkäaikaistyöttömyydestä johtuvaa syrjäytymistä. (Lindqvist ym. 2001, 13).

Kuntouttavan työtoiminnan laki sisältää aktivointijärjestelmän, joka on suunnattu heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Aktivointijärjestelmän tavoitteena on tukea ja kannustaa asiakasta itseäänkin toimimaan oman työmarkkina-asemansa parantamiseksi. Laki velvoittaa kuntia ja TE-toimistoja yhdessä suunnittelemaan jokaiselle kuntouttavaa työtoimintaa tarvitseville asiakkaille sopivan aktivoivan palvelukokonaisuuden. Kuntouttavan työtoiminnan lakiin liittyy myös se, miten asiakkaan palvelutarve määrittyy, milloin kuntouttavaa työtoimintaa tulisi järjestää ja missä vaiheessa. (Ilmonen ym. 2011, 14, 15).

Kuntouttavan työtoiminnan lain tarkoituksena on parantaa niiden pitkän työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavien henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille, jotka eivät työllisty työ- ja elinkeinohallinnon kautta. Tämän lisäksi kuntouttavan työtoiminnan tulee edistää myös pitkään työttöminä olleiden mahdollisuuksia osallistua koulutukseen tai johonkin muuhun työhallinnon tarjoamaan työllistymistä edistävään toimenpiteeseen. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 1:1§). Kuntouttava työtoiminta on aktivoivaa toimintaa, jonka tarkoituksena on parantaa työllistymistä. Kuntouttava työtoiminta ei tapahdu työsuhteessa ja työn toiminnan kuvaus sovitaan jokaisen kanssa yksilöllisesti. (Ala-Kauhaluoma 2004, 25).

Kuntouttavan työtoiminnan laissa asiakkaaksi määritellään työtön henkilö, joka saa työmarkkinatukea tai toimeentulotukea työttömyyden perusteella. (Lindqvist ym. 2001, 13). Laissa säädetään asiakkaan oikeuksista ja velvollisuuksista samoin kuin kunnan velvollisuuksista järjestää kuntouttavaa työtoimintaa. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001).

3.2 Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta velvoittaa kuntaa järjestämään kuntouttavaa työtoimintaa. Kunta voi itse järjestää kuntouttavaa työtoimintaa tai tehdä kirjallisen sopimuksen jonkin toisen kunnan, kuntayhtymän tai jonkun rekisteröidyn yhdistyksen, säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdyskunnan kanssa. Kunnan tehtävä on antaa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä tekemästään sopimuksesta tieto työvoimatoimistolle. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 187/2011 2:6§). Kuntouttava työtoimintaa järjestetään vasta sitten, kun TE-toimisto on arvioinut, ettei henkilölle ole tarjottavissa työtä eikä työllistymistä edistäviä toimenpiteitä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun aktivointisuunnitelma on laadittu. (Sinnemäki & Risikko 2010, 3).

Kunnat voivat järjestää kuntouttavaa työtoimintaa kunnissa eri tavoin. Yleensä aktivointisuunnitelma on organisoitu sosiaalitoimen tehtäväksi, vaikka kuntouttavaa työtoimintaa korvataan sosiaali- ja terveydenhuollon valtionosuudella. Kunnilla on perusteltua järjestää kuntouttavaa työtoimintaa kunnan eri yksiköissä. Kuntien velvollisuus ei ole järjestää kuntouttavaa työtoimintaa sellaisissa tilanteissa joissa asiakas voi lain mukaan riittävän pätevällä syyllä kieltäytyä toimenpiteestä tai keskeyttää sen kokonaan. (Lindqvist ym. 2001, 46).

Kunta on velvollinen järjestämään kuntouttavaa työtoimintaa 3-24 kuukauden ajaksi kaikille niille henkilöille, joille laissa määritellyt edellytykset täyttyvät. Kuntouttavan työtoiminnan paikkoja on sekä kunnissa että eri järjestöissä. Kunnat järjestävät työtoimintaa noin puolet omana palveluna ja puolet ostopalveluna. Lähes puolet kuntien järjestämisistä paikoista on lähinnä sosiaali- ja terveydenhuollossa, paikkoja löytyy lisäksi mm. teknisen toimen yksiköstä, työpajoilta ja opetus- ja kulttuuritoimesta. Työtoiminnan paikkoja on koko maassa vaikkakin niiden jakautuminen on epätasaista kunnissa ja paikkoja ei ole tarpeeksi tulijoihin nähden. (Ilmonen ym. 2011, 15).

Kunta on vastuussa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä lain mukaisesti ja aktivointisuunnitelmassa määritetyllä tavalla. Kuntien tulee ilmoittaa alueensa työvoimatoimistolle kaikista niistä asiakkaista, jotka ovat aloittaneet kuntouttavan työtoiminnan. Ilmoitus tehdään joka tapauksessa huolimatta siitä, perustuuko asiakkaan toimeentulo

kuntouttavan työtoiminnan aikana maksettavaan toimeentulotukeen vai työmarkkinatukeen työttömyyden aikana. Jotta työvoimatoimisto voi antaa työvoimapolitiittiset lausunnot, valtion korvauksen maksamiseksi, on sen saatava yksilöidyt aloitustiedot asiakkaasta. Näin tullaan varmistamaan asiakkaan yksilöllinen palvelu sekä toimeentulo kuntouttavan työtoiminnan aikana sekä tämän lisäksi voidaan seurata kuntouttavassa työtoiminnassa olevien määrää. (Lindqvist ym. 2001, 47).

Sosiaalisella työllistämisellä tarkoitetaan sellaisia toimenpiteitä, joilla tuetaan pitkään työttömänä olleen työllistymistä sekä toimintakyvyn ylläpitoa. (Sosiaalisen työllistämisen työryhmä, STM 2004). Sosiaalisten yritysten tavoitteena on heikossa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden työllistäminen. (Ylipaavalniemi & Sariola & Marniemi & Pekkala 2005, 9).

Sosiaalisten yritysten toimintaa ohjaa laki sosiaalisista yrityksistä. Laki sosiaalisista yrityksistä tuli voimaan 1.1.2004. Lakia on tämän jälkeen uudistettu ja uudet muutokset tulivat voimaan 1.5.2007. Useat muutkin lait ohjaavat sosiaalisten yritysten toimintaa. (Laki sosiaalisista yrityksistä 1351/2003 1§). Näitä lakeja ovat esimerkiksi laki julkisista työvoimapalvelusta ja sosiaalihuoltolaki.

Liiketoiminnassaan sosiaalisen yrityksen nimeä voivat käyttää vain sosiaalisten yritysten rekisteriin merkityt yritykset. Sosiaaliset yritykset ovat tasavertaisessa asemassa toisten yritysten kanssa julkisen ja yksityisen rahoituksen suhteen. Sosiaalisille yrityksille voidaan maksaa työllisyysmäärärahoista yhdistelmätukea ja työllistämistukea. Sosiaalisille yrityksille maksetaan työllistämistukea saman verran kuin muillekin työnantajille, mutta sitä maksetaan kuuden kuukauden sijasta pidemmältä ajalta. Koska sosiaaliset yritykset toimivat avoimilla työmarkkinoilla, sosiaalisten yritysten tarjoamat työpaiikat edellyttävät työntekijöiltä kykyä selviytyä normaalin työelämän vaatimuksista. (Sosiaalisen työllistämisen työryhmä, STM 2004).

Kunnan on ilmoitettava sen työpaikan pääluottamusmiehelle ja niille henkilöille, jotka työskentelevät kuntouttavassa työtoiminnassa olevan henkilön kanssa, ennen kuin kuntouttavaan työtoimintaan tuleva henkilö aloittaa aktivointisuunnitelman mukaisen kuntouttavan työtoiminnan. Salassapitosäännösten vaikuttamatta kunta voi ilmoittaa aloitettava henkilön nimen ja 9 §:n 1 momentin 1-3 kohdassa mainitut tiedot, jotka ovat kun-

touuttavan työtoiminnan kuvaus ja toiminnan järjestämispaikka, toiminnan päivittäinen ja viikoittainen kesto sekä jakson alkamisajankohta ja pituus. (Laki kuntouuttavasta työtoiminnasta 189/2001, 4:16§).

Työelämän osallisuuden raportissa nostettiin esille miten kuntouuttavan työtoiminnan kokonaisuus vaihtelee eri kuntien välillä sekä miten toiminnan sisällöllinen ohjaus voi olla hajanaista. Raportin mukaan kuntouuttavan työtoiminnan järjestämistä koskevia säännöksiä tulee selkeyttää niin, että välittömien toimenpiteiden ohjausta muutetaan, vaikka sillä voi olla vaikutusta laajempaan kuntouuttavan työtoiminnan annetun lain uudistamiseen sekä tämän hetkistä lakia tulee soveltaa kaikissa kunnissa samalla tavalla. Kuntouuttavaa työtoimintaa tulisi saada entistä joustavammin heikossa työmarkkinatilanteessa olevan henkilön kokonaiskuntoutukseen. (Ilmonen ym. 2011, 32).

3.3 Aktivointisuunnitelma ja aktivointiehto

Kunnan ja työvoimatoimiston tulee laatia aktivointisuunnitelma pitkään työttömälle olleelle asiakkaalle, joka on toimeentulo- tai työmarkkinatuen piirissä. Työvoimatoimiston viranomaisen aloitteesta käynnistyy aktivointisuunnitelma, kun asiakkaana on työmarkkinatukea saava henkilö. Kunta on velvollinen järjestämään suunnitteluun liittyvät toimenpiteet silloin, kun kyseessä on työttömyyden perusteella pääasiallisena toimeentulona toimeentulotukea saava asiakas. (Lindqvist ym. 2001, 17).

Aktivointisuunnitelma on suunnitelma, joka laaditaan pitkään työttömänä olleelle henkilölle parantaakseen hänen työllistymisedellytyksiä ja elämänhallintaa. Aktivointisuunnitelman laaditaan yhdessä työvoimatoimiston, kunnan sosiaalityöntekijän ja pitkään työttömänä olleen asiakkaan kanssa. (Laki kuntouuttavasta työtoiminnasta 189/2001 1:2§.1).

Aktivointisuunnitelman käynnistyttyä täytyy tiettyjen ehtojen toteutua, ennen kuin aktivointisuunnitelma aloitetaan. Aktivointisuunnitelma tulee laatia niille alle 25-vuotiaille työttömille asiakkaille, joille on laadittu työhönhakusuunnitelma tai niille jotka ovat saaneet työmarkkinatukea 180 päivältä viimeisen 12 kuukauden aikana tai 500 päivää työttömyyspäivärahaa tai ovat olleet toimeentuloasiakkaana työttömyyden vuoksi viimeiset neljä kuukautta. Aktivointisuunnitelma tulee laatia myös 25- vuotta täyttäneille, joille on tehtynä työhönhakusuunnitelma. Tämä edellyttää, että asiakas on saanut 500 päi-

vältä tai 500 työttömyyspäivärahapäivän täytyttyä työmarkkinatukea 180 päivältä tai toimeentulo on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana toimeentulotukea työttömyyden johdosta. (Ilmonen ym. 2011, 23).

Aktivointisuunnitelman tulee sisältää riittävästi TE-hallinnon ja kunnan järjestämiä palveluita sekä tarvittaessa Kelan ja muiden järjestöjen palveluita asiakkaan tarpeet huomioiden. Suunnitelmaan täytyy sisällyttää sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluita, mikäli asiakas ei kykene osallistumaan oman työ- ja toimintakyvyn rajoitteiden vuoksi kuntouttavaan työtoimintaan. Suunnitelman laadinnan yhteydessä sovitaan siitä kuka on työttömän yhteyshenkilö kuntouttavan työtoiminnan aikana ja miten sen toteutumista seurataan. (Ilmonen ym. 2011, 23).

Aktivointi toimintamallina pyrkii edistämään eri viranomaisten välistä yhteistyötä sekä terävöittämään palvelujärjestelmän toimintaa. Pääsääntöisesti aktivointi on paikallista toimintaa, mikä vaikuttaa siihen, että toiminta voi olla alue-, kunta-, tai toimistokohtaista. (Ala-Kauhaluoma 2004, 250).

Kuntouttava työtoiminta sisällytetään aktivointisuunnitelmaan siinä vaiheessa, kun työvoimatoimisto arvioi, ettei asiakkaalle voida tarjota työtä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tai työllistymistä edistäviä toimenpiteitä. (Lindqvist ym. 2001, 22). Työelämän osallisuuden raportissa kirjoitettiin, etteivät kaikki kunnat ole pystyneet vastaamaan kuntouttavan työtoiminnan kasvun tarpeeseen. Kuntouttava työtoiminta on yksi palvelu, johon asiakas voidaan ohjata aktivointisuunnitelmalla. (Ilmonen ym. 2011, 33).

Ohjaajat vastaavat kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä sekä he voivat olla työsuhteessa kunnassa esim. organisaatiossa, säätiössä, yhdistyksessä tai uskonnollisissa yhdyskunnissa. Kunnat päättävät kuntakohtaisesti työtoiminnan ohjaajan tehtävänkuvasta. (Ilmonen ym. 2011, 47).

Useimmiten kuntouttavan työtoiminnan suunnittelu on sosiaalitoimella, työvoimatoimistolla sekä asiakkaalla itsellään, mutta ohjaajan asiantuntemusta voidaan käyttää apuna käytännön työssä, jolloin toiminnan sisältö voidaan suunnitella yksityiskohtaisesti niin, että lain tarkoitus toteutuu. (Lindqvist ym. 2001).

3.4 Rahoitus

Palvelujärjestelmärahoitus: Valtion talousarvioon sisältyy julkinen työvoimapalvelujen rahoitus. Talousarvion käyttösuunnitelman määräraha on jaettu työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, työllistämiseen sekä julkisen työvoimapalvelujen erityistoimiin. (Erityistoimiin sisältyy mm. ammatilliset kuntoutuspalvelut, työvoimakoulutus) Määrärahat jakaa ministeriö ELY-keskusalueille ja määrärahojen jaossa huomioidaan alueiden työllisyystilanne. Kuitenkin TE-toimistot päättävät asiakkaiden palvelutarpeiden perusteella, miten he käyttävät määrärahat vuosittain ja mihin palveluihin. (Ilmonen ym. 2011, 19).

Kuntoutuslaitosten tilaa selvittäneiden tutkimuksen mukaan kuntoutusprosessin toimintaa heikentää kuntoutuspalveluissa monikanavainen rahoitus, joka mahdollistaa kuntoutus- ja kustannusvastuun siirtoa kuntien ja sairausvakuutusten kesken (Kuntoutusselvitys, STM 2009). Kuntarahoitus kuntouttavassa työtoiminnassa muodostuu toimintapäivä- ja asiakaskohtaisesta valtion korvauksesta, laskennallisesta valtionosuudesta ja kunnan omasta rahoitusosuudesta. (Ilmonen ym. 2011, 19).

Kunnan tuki/avustus: Valtio maksaa korvausta kunnille niistä asiakkaista, jotka osallistuvat kuntouttavaan työtoimintaan. Korvaus on kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 24 §:n mukaisesti 10,09 euroa jokaisesta asiakkaasta päivää kohden. Kunnan erityistilanteen mukaan voi laskennallinen valtion osuus vaihdella. Kunnalle tulee kustannuksia myös kuntouttavalle maksettavista korvauksista esim. matka- ja ylläpitokorvaus, joihin kunta saa laskennallista valtionosuutta. (Ilmonen ym. 2011, 19). Asiakas saa ylläpitokorvausta niiltä päiviltä jolloin hän on osallistunut kuntouttavaan työtoimintaan työttömyysturvalain 10 luvun 6 §:n 2 momentin nojalla. (Kuntainfo 14a/2009).

Kunnille syntyy kustannuksia mm. työtoimintaa järjestävien ja ohjaavien työntekijöiden palkkauksista, toimitiloista, matkakorvauksista ja pääasiallisena toimeentulotukena saaville maksettavasta toimintarahasta. Kuntien taloudellinen tilanne aiheuttaa usein vaikeuksia järjestää työllisyyttä edistävää työtoimintaa. Pitkään työelämästä poissa olleelle henkilölle aktivointisuunnitelma voi herättää toivoa paremmasta tulevaisuudesta ja samalla myös aktivointisuunnitelma on lupaus mahdollisuudesta parempaan elämään. Työtoiminnan tulisikin olla sellaista, joka myös parantaa asiakkaan tilannetta vieden

häntä työhallinnon toimenpiteisiin ja työmarkkinoille. Huonolaatuinen kuntouttava työtoiminta voi pahimmillaan edesauttaa asiakkaan syrjäytymistä ja vaikeuttaa pääsyä takaisin työmarkkinoille. (Ilmonen ym. 2011, 20).

Oulun kaupunki maksaa kuntalisää työntekijän palkkakuluihin, niille järjestöille, yhdistyksille ja säätiölle, jotka työllistävät työttömiä palkkatuella. Kuntalisä on harkintaan perustuva kunnan ja työvoimaviranomaisen arvion perusteella maksettava työttömän henkilön työllistymisen edistämiseksi. Jotta kuntalisää voidaan maksaa, on sekä työnantajan että työllistetyn sitouduttava palkkatuetun työn ohjaus- ja seurantalomakkeen käyttöön koko sen ajan mitä työllistetty on työssä.

Kuntalisätuella ei saa vääristää elinkeinotoiminnan harjoittamista tai siihen liittyvää kilpailua Oulun kaupungissa. Sen vuoksi kuntalisää ei makseta järjestöille, yhdistyksille tai säätiölle, jotka TE-toimisto katsoo olevan elinkeinotoimintaa harjoittavaa. (Kuntalisä järjestöille)

Ostosopimus ja palkkatuki: Ostosopimus laaditaan siinä vaiheessa, kun kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään jonkun muun tahon kanssa kuin kuntouttavan kotikunnan. Kun kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään jonkun muun tahon kanssa, laaditaan kunnan ja järjestävän tahon välillä kirjallinen sopimus. Tällaisesta järjestämistavasta on lain mukaan ilmoitettava työvoimatoimistolle. Ostosopimuksen ehdoissa on hyvä tuoda esille erityisesti se, että myyjän velvollisuus on huolehtia kuntouttavan työtoiminnan yksityiskohdista ja toiminnassa noudatetaan niitä yleisiä ohjeita, säännöksiä ja menettelytapoja, joita asiasta on säädetty. Henkilölle, joka osallistuu kuntouttavaan työtoimintaa, korvataan hänen toimeentulonsa siitä etuusjärjestelmästä minkä piiriin hän kuuluu. (Lindqvist ym. 2001,53).

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää tarvittaessa työnantajalle palkkatukea työttömän henkilön palkkauskustannuksiin siinä vaiheessa, kun työnhakija ei työllisty avoimille työmarkkinoille eikä hän sijoitu koulutukseen. Työ- ja elinkeinotoimisto harkitsee tapauskohtaisesti, sen milloin palkkatukea voidaan myöntää työnantajalle, jotta työnhakija sijoittuisi työhön. Palkkatuetulla työllä parannetaan työttömän työnhakijan ammattitaitoa sekä työmarkkina-asemaa, tarkoituksena myös edistää sekä tukea pitkään työttömänä olleen henkilön pääsemistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatukea voidaan myöntää työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Kunnat,

yrietykset ja muut yksityisen sektorin työnantajat voivat saada palkkatukea sekä lisäksi, mm. yhdistykset, säätiöt ja kotitaloudet sekä sosiaaliset yritykset voivat saada palkkatukea. (Palkkatuki, työ- ja elinkeinotoimisto).

Palkkatukea myönnetään yritykselle siinä vaiheessa, kun avoimeen työpaikkaan valitaan työntekijä, joka on ollut pitkään työtön ja joka ei ole työllistynyt avoimille työmarkkinoille tai sijoittunut koulutukseen. Palkkatuki on tarpeen siinä vaiheessa, kun osatyökykyinen tulee valituksi työhön eli työpaikan luomiseksi palkkatuki ei ole välttämätöntä. Työnantajina toimivat välityömarkkinoilla pääsääntöisesti yhdistykset ja työllistävät säätiöt. (Ilmonen ym. 2011, 18).

Sosiaalisista yrityksistä ja välityömarkkinoista on ajateltu olevan hyötyä niille työnhakijoille, joilla ei ole edellytyksiä muutoin sijoittua avoimille työmarkkinoille. Sosiaaliset yritykset saavat palkkatuen samoilla ehdoilla kuin muutkin elinkeinoharjoittajat ja ne eivät voi tarjota pitkäkestoista tuettua työtä tarvitseville henkilöille, vammaisia ja vajaakuntoisia lukuun ottamatta. Välityömarkkinoilla nykymuotoinen palkkatuki on työvoimapoliittinen tuki ja tarkoitettu muille kuin vammaisten ja vajaakuntoisten kohdalla siirtymien tukemiseen. (Ilmonen ym. 2011, 18).

4 MONIKUNTALIITOS

Monikuntaliitos määritellään kuntajaon muutokseksi, joka pitää sisällään vähintään kolme kuntaa tai kuntaliitoksen seurauksena kuntien lukumäärä vähenee vähintään kahdella kunnalla. Monikuntaliitos on yleisterminä uusi ja se sisältää kunnan laajentumisen ja kuntien yhdistymisen kokonaan uudeksi kunnaksi. Uuden kunnan muodostuessa siihen liittyvät kunnat lakkaavat ja tällöin syntyy kokonaan uusi yksi kunta monien kuntien tilalle. Pääsääntöisesti Suomessa kuntajaon muutokset ovat olleet kaksikuntaliitoksia, niin että molemmat kunnat ovat lakkautettu ja tilalle on perustettu uusi kunta tai toinen kunnista on liittynyt toiseen kuntaan. (Koski 2008, 10).

Yhdistämisasioidissa on huomioitava myös Arto Kosken (Koski 2008,18) monikuntaliitoksen hyvät mahdollisuudet Uuden Oulun työllistämiseen liittyvissä asioissa yhdistymisellä tehdään riittävän suuri muutos, niin että siitä tulee yksi ehyt toiminnallinen kokonaisuus ja alueelliset erot tasaantuvat. Tällä hetkellä Uuden Oulun selvitys- ja tietojen keräämisen työn tavoite on juuri tämä.

4.1 Monikuntaliitoksen mahdollisuudet ja uhkatekijät

Kuntajako selvittäjä Koski (2008,18) nosti esille monikuntaliitosraportissaan (Koski käytti esimerkkinä Salon seudun monikuntaliitosta) esille kahdeksan mahdollisuutta monikuntaliitoksessa, joita hyödyntämällä on mahdollista saada aikaan positiivista kehitystä verrattuna siihen, ettei kuntaliitosta tehtäisi lainkaan tai vain tyydyttäisiin pienen kahden kunnan liitokseen. 2010- ja 2020-luvulla kuntien on pakko miettiä muutosten tarpeellisuutta, koska toimintaympäristön muutospaineet muuttuvat.

Haasteita aiheuttavat väestön eläköityminen, ikääntyminen, palvelutarpeiden kasvu, kuntien talouden heikkeneminen sekä henkilöstöpulan lisääntyminen ja käynnissä olevat kunta- ja palvelurakennemuutokset. (Koski 2008, 18). Samoin Koski toi esille myös mahdolliset uhkatekijät, jotka olisi hyvä huomioida monikuntaliitoksessa.

Kosken mukaan monikuntaliitoksen hyviä mahdollisuuksia ovat, että yhdistymisellä tehdään riittävän suuri muutos ja kunnasta tehdään ehyt toiminnallinen kokonaisuus sekä alueellisia eroja tasataan. Koski nosti esille myös sen, että tulojen ja menojen kehi-

tystä ohjataan tehokkaammin, kunnasta tehdään vahvempi toimija elinkeinopolitiikassa ja kuntayhtymiä puretaan ja tehtäviä siirretään kunnan omaksi toiminnaksi. Tämän lisäksi Kosken mukaan kunnan asemaa vahvistetaan kilpailla työmarkkinoilla ammattitaitoisesta työvoimasta ja maankäyttö ja yhdyskuntarakenteen suunnittelua tehostetaan.

Kosken mukaan monikuntaliitoksella on mahdollista saada aikaan yhdellä kertaa merkittäviä muutoksia, jotta monikuntaliitokset toimisivat tulevaisuudessa. Muutokseen suuruuteen vaikuttavat liitoksen osallistuvien kuntien lukumäärä, kunnan asukasmäärä sekä kunnan henkilömäärä. Tämän lisäksi vaikuttavia tekijöitä ovat kuinka monta kuntaa purkaantuu liitoksen yhteydessä ja minkälaisia muutoksia päätetään tehdä palveluiden järjestämis- ja tuottamistavoissa. (Koski, 2008, 18).

Monikuntaliitokseen liittyviä uhkatekijöitä Kosken mukaan ovat, ettei huomioida riittävästi yhdistymisen perusedellytysten varmistamista ja muutoksesta tehdään niin suuri, jolloin sen valmistelu ja toteutus ovat liian vaikeita. Henkilöstön muutosjohtaminen on riittämätöntä sekä palvelurakenteiden yhdistymisestä tehdään liian vaikeasti ratkaistava ongelma. Uhkatekijöinä Koski pitää vielä, että kuntalaisten vaikuttamishalua ja vaikuttamismahdollisuuksia heikennetään uudessa kunnassa ja poliittista yhteisymmärrystä vaarannetaan sekä heikennetään sujuvaa päätöksentekoa. Lisäksi Kosken mukaan vastuullista ja hyvää kuntatalouden hoitoa vaikeutetaan sekä muutosten riittävyttä ja hyvää kuntatalouden hoitoa ei osata arvioida

Monen kunnan yhdistyessä syntyy vaihtoehtoja enemmänkin sekä erilaisia intressejä tehdä päätöksiä yhteisistä palvelurakenteista. Jos käy niin, että yhdistyvien kuntien alueelta puuttuu muita vahvempi luontainen keskus, voi päätöksenteossa syntyä kiistoja keskitettävien erityispalveluiden sijainnista. (Koski 2008, 22).

Kuntaliiton valtuuston puheenjohtaja Pekka Nousiainen toi esille kuntaliiton valtuuston kokouksessa 6.6.2012, että kuntien kannanotot on otettu huomioon kuntauudistuksen toteutuksessa ja vastuu uudistuksesta on siirtynyt enemmän kuntien omalle vastuulle. Kuntauudistus on aiheuttanut erimielisyyttä kuntien keskinäisessä yhteistyössä, mutta toivotaan, että kuntauudistuksen vastuun siirtäminen kunnille lisää kuntien välistä yhteistyötä. Lisäksi avoimia kysymyksiä jää vielä: turvataanko uudistuksella kuntien rahoitus, toimiiko kuntien lähidemokratia ja turvataanko lähipalvelut? (Kuntaliitto, tiedot-

teet). Kuntarakenne ja Sote -linjaukset ovat kuntauudistus paketissa etusijalla ja kuntien ja valtion välisen tehtäväjaon arviointi, valtionosuusuudistus ja kuntalain kokonaisuudistus jäävät näistä linjauksista jälkeen. (Kuntaliitto, tiedotteet).

4.2 Kuntien ja kuntaliitosten toimintamallit

Käynnissä oleva talouskriisi vahvistaa entisestään tarvetta uudistaa kunta- ja palvelustrategioita sekä toimintatapoja. Kunnilla on päävastuu uudistusten toteuttamisesta ja ne ovat selviytyneet hyvin muutosjohtamisesta, vaikka muutokset ovatkin kuormittaneet luottamushenkilöitä, ammattijohtoa ja esimiehiä. Myös käytännön työtä tekevät ovat tunteneet muutosten kuormittavuuden omassa työssään. Muutostyötä on hankaloittanut se, että eri ministeriöiltä on tullut erilaisia ohjeistuksia ja usein nämä ohjeistukset ovat olleet keskenään ristiriitaisia. Kuntatasolla on koettu, että muutostyön pelisääntöjä muuttellaan koko ajan. (Hyväkäs Sanomat 2010, 3).

Tarkastelemme Tampereen, Jyväskylän, Rovaniemen ja Rovaniemen maalaiskunnan kuntaliitoksen yhdistymisprosessia ja asioita, joita nämä nostivat tärkeiksi tekijöiksi kuntaliitosprosessin onnistumiseksi. Kun Tampereen mallissa ryhdyttiin valmistelevaan kuntalaisia koskevia päätöksiä ja uudistuksia, tekevät virkamiehet ja poliittinen johto tiiviisti yhteistyötä. Kuntalaiset hyötyvät tästä mallista, koska heidän toiveensa on tällaisella päätöksenteolla helpompi ottaa huomioon, kuin jos päätöksiä olisi tehnyt vain poliittinen johto tai virkamiestaso yksin.

Tarkastelimme Tampereen johtamismallia ja Jyväskylän 1.1.2009 toteutuneen kuntaliitoksen syitä ja vaikutuksia sekä elinvoimaa ja kilpailukykyä. Tampereella oli toteutettu kuntakentän uudistus asiakaslähtöisyyden näkökulmasta eli kuntalaiset pyrittiin ottamaan huomioon kaikissa kuntaa koskevissa uudistushankkeissa. Tämä toimintamalli selkiytti kuntauudistusta ja teki sen läpinäkyväksi. Kuntalaisten pääsivät mukaan suunnitteluun mm. sähköisten foorumien kautta. (Hyväkäs Sanomat 2010, 2).

Jyväskylässä toteutettiin vuoden 2009 alussa kuntaliitos, jossa Jyväskylän kaupunki, Jyväskylän maalaiskunta sekä Korpilahden kunta yhdistyivät 130 000 ihmisen kaupungiksi. Kaupungin nimeksi tuli Jyväskylä. Alkutahdit kuntaliitokselle lyötiin 2000-luvun alkupuoliskolla, jolloin ryhdyttiin kehittämään Jyväskylän seudulla vapaaehtoista kunti-

en yhteistyöprosessia. Prosessi käynnistettiin siksi, että Jyväskylä lähiseutuineen oli alkanut kasvaa yli 2000 henkilön vuosivauhdilla ja nopea kasvu aiheutti positiivisen ongelman: miten vastata palveluiden, liikenteen ja muun yhdyskuntarakentamisen saralla tähän kasvuun. Verkostokaupunkihankkeella saatiinkin aikaan paljon hyvää, mutta ongelmaksi muodostui raha, koska tuloverorahoitus perustuu kuntarajoihin ja se asettaa siksi esteitä kehittämiselle. Vuoden 2007 alussa nousi esille kuntaliitos. Yhteisten rajojen sisällä tuo 130 000 ihmisen kaupunki pystyisi jatkamaan hyvin alkanutta kehittämissuorituksia. Kuntaliitoksesta oli puhuttu jo vuosikymmeniä ja siksi päätös uuden kunnan synnyttämisestä tehtiin kuudessa kuukaudessa ja uusi Jyväskylä syntyi 1.1.2009. (Hyväkäs Sanomat 2010, 4).

Uuden Jyväskylän strategisiksi kulmakiviksi nousivat kilpailukykyisyys, asukkaiden hyvinvoinnin edistäminen, pysyvien työpaikkojen synnyttäminen ja peruspalveluiden turvaaminen. Valttikorttina Jyväskylällä on systemaattinen strategiajohtaminen, jonka ansioista asioita tarkastellaan laaja-alaisina kokonaisuuksina eikä päätöksenteko kompastu yksityiskohtiin. (Hyväkäs Sanomat 2010, 4).

Haluamme nostaa esille Jyväskylän kuntien tärkeinä pitämiä kuntaliitoksen onnistumiseen liittyviä asioita. Hyväkäs- sanomat lehdessä 3/2010 Jyväskylän kaupunginjohtaja Markku Andersson ja aluekehittämisjohtaja Jouni Juutilainen sekä kaupungin valtuuston puheenjohtaja Pauli Partanen ovat listanneet onnistuneen kuntaliitoksen edellytyksiä seuraavasti:

1. Luottamus, myönteinen ilmapiiri
 - Jos luottamusta ei ole, niin hanke jää varmasti kesken.
 - Henkilöstön motivaatio ja sitoutuminen on ensiarvoisen tärkeää.
2. Johtaminen
 - Vaativa ja raskas prosessi edellyttää hyvää johtajuutta, niin viranhaltijoiden kuin luottamushenkilöidenkin parissa.
3. Demokratia
 - Käskyttäminen ei johda tuloksiin. Kaikkien osapuolten on osallistuttava valmisteluun.
4. Avoimuus, läpinäkyvyys.
 - Pitää varata riittävästi aikaa keskustelulle. Lyhyt esityslista, aikaa paljon.

- Tietoa hyvistä ja huonoista asioista pitää jakaa mieluummin liikaa kuin liian vähän.
- 5. Nopea eteneminen.
 - Innostus loppahtaa, jos prosessi pitkittyy
- 6. Ymmärrys.
 - Jo neuvotteluvaiheessa kannattaa erottaa aidosti sitovat sekä tavoitteelliset asiat toisistaan.
- 7. Yhteistyö, verkostoituminen.
 - Kehittäminen on joukkuelaji.
 - Yhteistyö sidosryhmiin, mm. seurakuntien kanssa on erityisen tärkeää onnistumisen kannalta. (Hyväkäs Sanomat 2010, 5).

Rovaniemi ja Rovaniemen maalaiskunta yhdistyivät 1.1.2006. Rovaniemelle tehty kuntaliitos oli Suomessa ensimmäisiä kuntaliitoksia. Tälle yhdistymiselle asetettiin tavoitteeksi kehittämiseen ja tulevaisuuteen liittyviä tavoitteita, jotka sisälsivät sopimusohjauksen uudistamisen ja kaupungin vetovoimaisuuden lisäämisen. Rovaniemi ja Rovaniemen maalaiskunnan yhdistymissopimuksesta tehtiin arviointi, jonka tuloksena oli, että yhdistymisen kaikkia hyötyjä ei saavuteta ainoastaan rakenteita uudistamalla. Arvioinnin mukaan yhdistyminen oli monivaiheinen prosessi, jotta tämä prosessi onnistuu, siihen vaikuttivat suuresti muutosjohtaminen ja henkilöstöpolitiikka. (Stenvall, Tyvitälo, Suikkanen & Syväjärvi 2012, 11).

Rovaniemellä toteutettiin laaja selvitys siitä millainen vaikutus yhdistymisellä voidaan saavuttaa tai millaisia haasteita tulee mahdollisesti vastaan. Rovaniemen yhdistymissopimuksessa korostettiin yhdistymisen tavoitteena vastuuta, tahtoa, kykyä hoitaa ja toteuttaa hallittu yhdistyminen tehokkaasti työskennellen. Yhdistymisen valmistelussa ja muutoksen johtamisen tarkoituksena oli rakentaa vahvaa yhteistä tahtotilaa sekä yhteishenkeä kahden kunnan välillä. Vastuun käsitteeseen lisättiin yhdistymissopimuksessa yhteisten tärkeiden asioiden toteuttaminen loppuun saakka, vaikka vastoinikäymisiä tulisiakin vastaan muutoksen aikana. (Stenvall ym. 2012, 11).

Lapin yliopiston tutkijoiden laatiman arvioinnin mukaan pelkästään rakenteita uudistamalla ei saada yhdistymiseen liittyviä kaikkia vaikutuksia esille, jotta merkittäviä vaikutuksia saataisiin aikaan, tulee yhdistämisprosessin olla kunnianhimoinen sekä sisältää

toimintamallin, palveluita ja johtamiseen liittyviä tavoitteita. Professori Jari Stenvall kirjoittaa arvioinnissa Rovaniemen kokemuksen perusteella niin, että myönteisten vaikutusten saamiseksi, tulisi yhdistyminen pystyä viemään myönteiseen suuntaan heti yhdistymisen alkuvaiheessa. (Stenvall 2012, 11)

Rovaniemellä tavoitteet olivat painoarvoltaan tasa-arvoisessa asemassa toisiinsa nähden, mutta se, että kuinka paljon yksittäisiä tavoitteita sisällytettiin tavoitteisiin, vaihteli suuresti. Tämä vaikutti yhdistymiseen liittyviin tavoitteisiin eriparisesti, osalla oli paljon yksityiskohtia ja konkreettisia toimenpiteitä, kun vuorostaan osa tavoitteista jäi huomioimatta kovinkaan tarkasta ja yksityiskohtaisesti. Rovaniemen strategia ei ollut priorisoinnin ja valintojen näkökulmasta selkeä ja tämä vaikutti uudistuksen toteutukseen vaikuttavana tekijänä. (Stenvall ym. 2012, 11).

4.3 Uusi Oulu

Uuden Oulun muodostavat Haukipudas, Kiiminki, Oulu, Oulunsalo ja Yli-Ii, jotka sopivat kuntajaon muuttamisesta 28.6.2010. Kyseiset kunnat lakkaavat 31.12.2012 ja ne muodostavat uuden kunnan 1.1.2013 alkaen, jonka nimi on Oulu. Uuden Oulun asukaslukumäärä on 226 402. (Koski 2010, 3).

Valtuustot ovat sopineet sitovan yhdistymissopimuksen 28.6.2010, uusi Oulu aloittaa toimintansa 1.1.2013 ja yhdistymissopimus on voimassa 2015 loppuun. Henkilöstöä koskeva irtisanomissuoja kestää viisi vuotta kuntajakolain 29§ mukaisesti vuoden 2013 alusta lukien. Uuden Oulun yhdistymisen arvot ovat vastuullisuus, kumppanuus, yhdenvertaisuus, luottamus ja rohkeus. Visiona toimii, että Uusi Oulu on pohjoisen kumppanuusverkoston menestyvä keskus. Se on alueeltaan moni-ilmeinen, viihtyisä sekä houkutteleva kestävän kehityksen verkostokaupunki. Sekä elinvoimaltaan että toimintakyvyltään uusi Oulu nähdään vahvana toimijana. (Koski 2010, 5).

Uudella Oululla tarkoitetaan Oulun ja koko kaupunkiseudun laajaa asenneympäristöä, muutostyötä sekä tahtotilaa. Vahva henkinen ja fyysinen muutuskäynnistyminen tulee vaikuttamaan positiivisesti maakuntaan ja laajasti pohjoisille alueille. Oulun monikuntaliitos on yksi osa tätä toteutuvaa muutosta vuonna 2013. (Oulun kaupunki, Brändikäsi-kirja).

Seuraavalla sivulla on kartta (Kuva 1), jossa näkyvät niiden kuntien rajat, jotka muodostavat Uuden Oulun. Kuten kartasta ja sen alla olevasta taulukosta (Taulukko 1) ilmenee, liittyvistä kunnista Oulun kaupunki on kuntaliitoskunnista pinta-alaltaan ja asukasluvultaan suurin. Varsinkin pinta-alaan on vaikuttanut vuoden 2009 alussa toteutunut kuntaliitos Oulun ja Ylikiiimingin välillä. Oulunsalon kunta on taas puolestaan pinta-alaltaan ja Yli-Ii asukasluvultaan kuntaliitoskunnista pienin. Kun kuntaliitos Oulun, Haukiputaan, Kiimingin, Oulunsalon ja Yli-Iin kesken tapahtuu, Oulu tulee olemaa Suomen 5.suurin kaupunki, jonka asukasluku oli 31.5.2011 tapahtuneessa laskennassa 185 961 asukasta. (Taulukko 1).



Kuva 1. Uuden Oulun kuntarajat

Taulukko 1. Kuntien asukasluvut 31.5.2011 ja maapinta-alat 1.1.2010

Kunta	Asukasluku	Pinta-ala km ²
Haukipudas	18 932 hlö	439,8 km ²
Kiiminki	13 183 hlö	326,9 km ²
Oulu	141 962 hlö	1 410,2 km ²
Oulunsalo	9 699 hlö	83,4 km ²
Yli-Ii	2 185 hlö	769,2 km ²
Yhteensä	185 961 hlö	3 029 km ²

(Uusi Oulu. Tietoa Uudesta Oulusta).

5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Uuden Oulun sosiaali- ja terveyspalvelut, liikuntapalvelut, nuorisopalvelut, tekniset palvelut ja kirjastopalvelut yhtenäistettiin vuoden 2012 alussa. Vuoden 2013 alussa kaikki loput palvelut yhtenäistetään Uuteen Ouluun. Tämä koskee myös kuntouttavaa työtoimintaa.

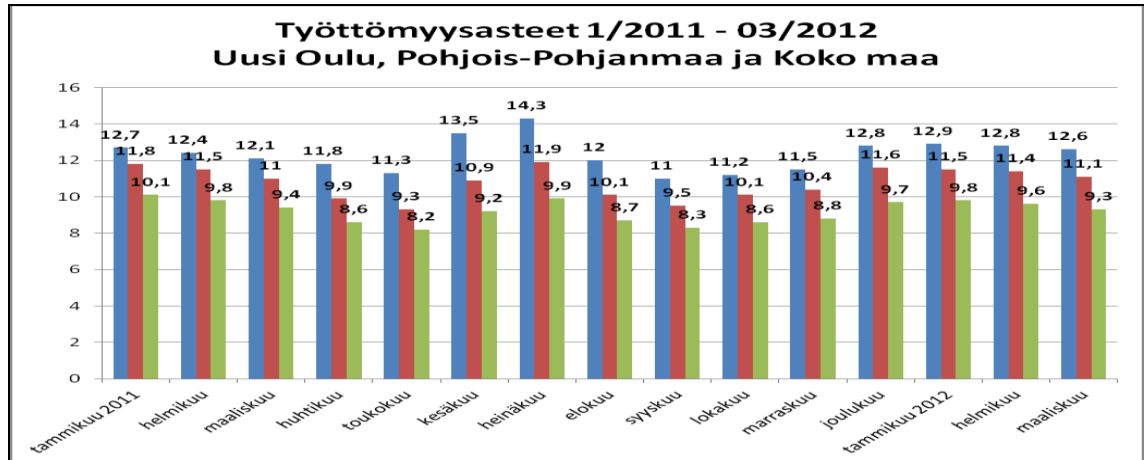
Työllistämiseen liittyvien asioiden selvittämistyötä tehdään vuoden 2012 aikana uuden Oulun kuntia koskien. Viime syksynä aloittaessamme opinnäytetyötä emme saaneet työllisyyteen liittyvää tietoa eikä tietoa ole vielä kukaan kovin paljon saatavissa. Työllisyys asioiden selvittämistyö jatkuu kunnissa koko ajan ja tietoa kerätään sitä mukaan, kun selvitystyö etenee. Haastattelussa työllisyyden kehittämisryhmän kehittämisspäällikkö Mustonen kertoi, että tällä hetkellä on yhdenlaista tietoa työllistämiseen liittyen, kuukauden päästä tilanne voi olla täysin erilainen ja ensi keväänä ei tiedetä mikä on koko Uuden Oulun työllistämisen malli. Työllistämismallia rakennetaan koko vuoden 2012 ajan, joten vielä ei voida sanoa mitään konkreettista lopullisesta kuntouttavan työtoiminnan mallista.

5.1 Kuntouttava työtoiminnan tarve Uudessa Oulussa

Kuntien palvelut perustuvat kuntalaisten palvelutarpeisiin sekä lakeihin ja säädöksiin. Kuntouttavaa työtoimintaa sanelee pitkäaikaistyöttömyys. Kuten edellä teoriaosuudessa kirjoitimme, kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on estää pitkän työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn ja elämänhallintaan. Haastattelussa ilmeni, että mikä on työttömyysasteen tilanne Uuden Oulun, Pohjois-Pohjanmaan ja koko Suomen osalta. Tämän pohjalta voidaan pohtia kuntouttavan työtoiminnan tarvetta.

Haastattelun alussa Mustonen kuvasi työttömyysasteen tilanteen Uuden Oulun, Pohjois-Pohjanmaan ja koko Suomen osalta. Työttömyys tulee ilmi alla olevasta taulukosta (Kuvio 1). Sininen pylväs kuvaa uuta Oulua, punainen Pohjois-Pohjanmaata ja vihreä koko Suomea. Alla olevasta taulukosta käy ilmi, että Uuden Oulun työttömyysaste oli sekä Pohjois-Pohjanmaan että koko Suomen työttömyysasteeseen verrattuna korkeampi.

Kuvio 1. Työttömyysasteet 01/2011–03/2012 Uusi Oulu, Pohjois-Pohjanmaa ja koko maa



Haastateltava Mustonen kertoi, että Uudessa Oulussa lakien mukaisista työllistämisen tavoitteista vastaa kaupunginvaltuusto, kaupungin hallitus sekä yhdistymishallitus. Nämä edellä mainitut tahot vastuuttavat työllistämistoimikunnan, lautakunnat ja vastuu virkamiehet hoitamaan käytännön järjestelyjä. Oulussa useampi taho hoitaa työllistämiseen liittyviä asioita.

Uudessa Oulussa oli huomioitu työllistymiseen liittyvät lait kaikessa suunnittelussa. Vaikka lain mukaan asiat oli hoidettu oikein, niin epäselvyyttä työllisyyteen liittyvissä asioissa aiheutti se, että vastuualueet oli jaettu tällä hetkellä monen eri hallintokunnan kesken. Tästä seurasi se, että työllisyyteen liittyvät tiedot olivat hajallaan ja niitä oli vaikea löytää. Arto Kosken mukaan (Koski, 2008,18,22) uhkatekijöitä voivat olla muun muassa se, ettei ole riittävästi huomioitu yhdistymisen perusedellytysten varmistumista, mikä näkyi Uuden Oulun työllisyyteen liittyvien asioiden hoitamisessa, niin että tiedon saanti eri kunnilta oli hidasta ja haasteellista.

Tällä hetkellä oli kuntia (Yli-Ii) joista tietoa ei ollut saatavissa, mikä vaikeuttaa työllisyysasioiden tiedon keruun kokoamista kunnilta. Nyt työllisyysasioita hoitaa keskitetysti työllisyydenkehittämisryhmän kehittäispäällikkö Mustonen, joka kokoaa vuoden 2012 aikana tietoa eri kunnista ja viranomaislähteistä.

5.2 Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet aikuisten ja nuorten osalta

Opinnäytetyömme tutkimuksessa nousi esille hyvä tavoitteita aikuisten ja nuorten kohdalla. Kehittämispäällikkö Seija Mustonen kertoi Uuden Oulun tavoitteiden olleen aikuisten työllisyysasioissa vuodelle 2011 sellaiset, että 500 päivää passiivista työmarkkinatukea saavien aktivointiaste nousee vähintään 40 %:iin. Syyskuussa 2011 aktivointiaste oli 35,5 % eli tavoitteeseen ei päästy.

Kuntouttava työtoiminnan osalta määrälliset ja laadulliset tavoitteet asettaa sosiaali- ja terveystalokunta sekä tilaaja- ja tuotantojohto. Aikuissosiaalityö ja työvoimapalvelukeskus ovat toiminnallisia toteuttajia. Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä vastaa hyvinvointipalvelut (= sosiaali- ja terveystoimi).

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen tavoitteita vuodelle 2012 on, että kaikille sosiaalipalveluiden asiakkaille on tehty aktivointisuunnitelma tai palvelusuunnitelma. Lisäksi tavoitellaan kuntouttavan työtoimintaan osallistuvien määrän kasvua vähintään 10 %. Kuntouttavassa työtoiminnassa pyritään kehittämään eri tukitoimenpiteiden tarpeiden huomioimista ja niiden kytkemistä kuntouttavaan työtoimintaan esim. Esko-hanke. Lisäksi kuntouttavassa työtoiminnassa tulee huomioida koulutuselementit ja työkykyä edistävät toimenpiteet. Kuntakokeilun kehittämisen kohteena on yritysysteistyön ja työhön valmennusmallien kehittäminen.

Nuorten työllistämisen määrälliset ja laadulliset tavoitteet asettaa kaupungin valtuusto ja – hallitus sekä vastuu lautakunnat ja virkamiehet. Mustosella on hallinnollinen kehittämisvastuu. Uudessa Oulussa nuorten työllistamisestä vastaa konsernipalvelut, työllisyyden edistämiskeskus sekä sivistys- ja kulttuuripalvelut, johon kuuluvat perusopetus ja nuorten palveluiden yksikkö. Tavoitteena on nuorisotyöttömyyden puolittuminen aikavälillä 2009 - 2012.

Haastattelussa ilmeni, että nuorisotyöttömien määrä putosi 2009 - 2011 välillä vain 5,14 %. Toisena tavoitteena on nuorten yhteiskuntatakuun toteutuminen eli 85 %:lle nuorista on tehty työllistymissuunnitelma ennen 3 kk:n työttömyysjakson ylittymistä. Kehittämisen kohteita nuorten työllistämässä ovat nuorten työllisyyden parantaminen yritysysteistyötä lisäämällä ja kuntouttavan työtoiminnan palveluiden uusien mallien kehittämi-

nen nuorille. On valitettavaa, että nuorisotyöttömyyden puolittumisessa ei päästy tavoitteeseen.

5.3 Hyvät käytänteet uuden Oulun kunnissa

Uuden Oulun kunnissa on käytössä monia hyviä käytäntöjä. Haukiputaalla on käytössä henkilöstölle suunnattu Tutor- ohjaajakoulutusmalli, joka tukee henkilöstön myönteistä asennoitumista työllistämiseen. Seija Mustonen toi esille, että Tutor- ohjaajakoulutusmalli tullaan ottamaan käyttöön koko Uuden Oulun alueella. Uuden Oulun kunnat tekevät koulutusyhteistyötä. Oulussa on palkkatuetun työn seuranta, jossa tuetaan henkilön itsearviointia ja jatkosuunnitelman tekemistä työjakson jälkeiselle ajalle. Lisäksi Oulussa toimii Oulunseudun Setlementti Ry maahanmuuttajanaisten koulu. Kiimingissä on käytössä varhaisen puuttumisen malli kuntouttavassa työtoiminnassa.

Haastateltava kertoi, että Oulu, Kiiminki ja Haukipudas järjestävät työttömien terveystarkastuksia omissa terveyskeskuksissaan. Oulunsalosta ja Yli-Iistä ei ollut vielä saatavilla tietoa. Uusi Oulu järjestää työttömien terveystarkastukset terveystapaamisina alueiden terveyskeskuksissa ja nuorten työttömien terveystarkastukset ja –tapaamiset Byströmin talolla ja tarvittaessa terveyskeskuksissa. Terveyskeskuksissa on varattu etukäteen aikoja työttömien terveystarkastuksiin ja työttömät voivat ottaa itse yhteyttä oman alueensa terveyskeskuksiin ja varata näitä aikoja.

Uudessa Oulussa nuorten työllistämiseen liittyviä hyviä käytäntöjä ovat työpörssi netissä, josta löytyy nuorille avoinna olevat työpaikat, joita nuori voi hakea myös työpörssin nettipalvelun kautta. Oulussa on käytössä ns. seinätön paja, jossa tehdään yhteistyötä paikallisten yritysten kanssa. Seinättömässä pajassa nuori aloittaa harjoittelulla tai työelämänvalmennuksella yrityksessä 1-2 kk:n ajan. Jos kaikki menee hyvin, kaupunki työllistää eli edelleen sijoittaa nuoren yritykseen 2 kk:n palkalliselle jaksolle. Seinättömään pajaan osallistuneista nuorista on työllistynyt yrityksiin 75 %. Byströmin talo on nuorten matalan kynnyksen palvelupiste, josta nuoret saavat kaikki palvelut. Byströmin talolla toimivat työpörssiohjaajat, työllistämispalveluohjaajat, terveydenhoitaja sekä kesätyöllistämispalvelut. Byströmin talolla toimii lisäksi nuorten NETTINAPPI. Etsivänuorityö toimii kattavasti koulupudokkaiden etsimisessä ja ennaltaehkäisevässä työssä.

Pitkittynyt työttömyys, puutteet toimintakyvyssä, moninaiset ongelmat ja nuorilla syrjäytymisuhka ovat syitä, jonka vuoksi asiakkaat tulevat kuntouttavan työtoiminnan piiriin. Uuden Oulun alueella kaikille kuntouttavan työtoiminnan piiriin tuleville pyritään tekemään aktivointisuunnitelma. Aktivointisuunnitelma pitää sisällään henkilön kokonaisvaltaisen tilannekuvauksen, työhistorian, taustat, sosiaalisen tilanteen, aktivointisuunnitelman tavoitteet ja keinot tavoitteisiin pääsemiseksi sekä sovitut aikataulutukset ja yhteyshenkilöiden tiedot.

5.4 Yhteistyö eri organisaatioiden kanssa

Kunnat voivat järjestää kuntouttavaa työtoimintaa omana toimintanaan tai ne voivat kirjallisella sopimuksella sopia sen järjestämisestä rekisteröidyn yhdistyksen, säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdistyksen kanssa. Haastateltava Mus-tonen kertoi, että uusi Oulu tekee yhteistyötä työllistämisessä eri organisaatioiden kanssa. Näistä organisaatioista on:

- järjestöjä 100 kpl Oulussa, noin 30 järjestää myös kuntouttavaa työtoimintaa
- säätiöitä 2 kpl (ODL, Mäntykotisäätiö)
- sosiaalisia yrityksiä (YTY-työ)
- yhteistyö yrityksiä 1 kpl (Ektakompus oy)
- oppilaitokset 5 kpl (OSAO, Luovi, OAMK, OAKK, PSK, Yliopisto)
- yksityisiä yrityksiä 790 kpl (kesätyöseteliin liittyviä 673 yksityistä yritystä, 93 yhdistystä tai seuraa)
- viranomaistahot 4 kpl (TE-toimisto, Kela, Ely-keskus, Pohjois-Pohjanmaan liitto)

Uudessa Oulussa toteutuu lain mahdollistama yhteistyö eri organisaatioiden kanssa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä. Uusi Oulu tekee eri organisaatioiden kanssa yhteistyötä työllistämiseen liittyvissä asioissa. Haastattelusta ilmeni, että Uuden Oulun kunnista ei ollut saatavissa tietoa yhteistyöstä eri organisaatioiden välillä. Tietoa oli saatavilla ainoastaan Oulusta, joka tekee laaja-alaista yhteistyötä eri organisaatioiden kanssa. Haastattelussa ei käsitelty eri organisaatioiden yhteistyökuvauksia, koska toimeksiantajan halusi tiedon vain organisaatioiden määrästä ja yhteistyökumppaneista.

5.5 Palkkatuetulla työllistetyt

Haastattelussa Mustonen tarkensi vielä järjestöjen osuutta Oulun osalta, sillä muista Uuden Oulun kunnista ei ollut saatavissa tietoa. Oulussa tehtiin vuonna 2011 806 päätöstä kuntalisän maksamisesta järjestöjen ja yhdistysten työllistämiseen.

- ylimmällä palkkatuella työllistettiin 493 hlö, joista oppisopimustyösuhteeseen 20 hlö.
- muulla palkkatuella työllistettiin 313 hlö
- työmarkkinatuen harjoittelu paikkoihin työllistetyistä ja työelämä valmennukseen osallistuneista ei ole tietoa
- oppisopimuksella työllistettiin kaikkiaan 66 hlö, joista 20 hlö sai ylintä palkkatukea.

Taulukko 2. Palkkatuella työllistetyt pitkäaikaistyöttömät Uuden Oulun kunnissa vuonna 2011. Alla olevasta taulukosta näkyy kuntien palkkatuella työllistetyt pitkäaikaistyöttömät.

Kunnat	Ylin palkkatuki	Muu palkkatuki	Työmarkkinatuen harjoittelupaikka ja työelämävalmennus	Oppisopimus
Haukipudas	64 hlö vaikeasti työllistettävää	31 hlö, joista velvoitetyöllistettyjä on 14 hlö	94 hlö	4 hlö
Kiiminki	18 hlö vaikeasti työllistyviä, 3 hlö pitkäaikaistyöttömiä	7 hlö velvoitetyöllistettyjä	44 hlö	ei ollenkaan
Oulu	299 hlö yli 500 pv, 3 hlö muuta pitkäaikaistyötöntä	861 hlö, joista perustuella 206 hlö, perustuella työpaikalle 73 hlö, TYP asiakkaita 31 hlö, vajaakuntoisen palkkatuella 21 hlö, työttömyysetuus 130 pv ja 65 pv 111 hlö, velvoitetyöllistetyin tuella 59	398 hlö työharjoittelussa, 272 hlö työelämävalmennuksessa	42 hlö
Oulun-salo	11 hlö vaikeasti työllistyviä, 6 hlö pitkäaikaistyötöntä	5 hlö velvoitetyöllistettyjä	ei tietoa	ei ollenkaan
Yli-Ii	10 hlö pitkäaikaistyötöntä/vajaakuntoista, 11 hlö pitkäaikaistyötöntä	1 hlö velvoitetyöllistetty	ei tietoa	ei ollenkaan

Lisäksi vajaakuntoisen palkkatuella on työllistetty vajaakuntoisia/osatyökykyisiä yhteensä 33 hlö, joista Oulussa 21 hlö, Kiimingissä 2 hlö ja Yli-Iissä 10 hlö. Taulukosta käy ilmi minkä verran kunnat ovat tukityöllistäneet pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia.

Kunnat maksavat vuosittain suuria summia sakkomaksuja valtiolle siitä, että ne eivät pääse lain edellyttämiin tavoitteisiin pitkäaikaistyöttömien työllistämisessä. Kelaston työmarkkinatukiseurannan sivulta (Työmarkkinatuki; Kunnan osarahoittama työmarkkinatuki) näkee minkä verran Uuden Oulun kunnat maksoivat sakkomaksuja vuonna 2011: Haukipudas 367 784€, Kiiminki 221 012€, Oulu 5 594 534 €, Oulunsalo 162 851€, ja Yli-Ii 14 493€. Kuntouttavan työtoiminnan laki velvoittaa kuntia järjestämään kuntouttavaa työtoimintaa 3-24 kuukauden ajaksi pitkäaikaistyöttömille, jotka täyttävät laissa määritellyt edellytykset. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189 4:13§).

5.6 Hallinnon työntekijät Uuden Oulun kunnissa 2011 ja 2012.

Alla olevasta taulukosta näkyy hallinnon työntekijät Uuden Oulun kunnissa vuonna 2011 ja 2012.

Taulukko 3. Hallinnon työntekijät vuonna 2011.

Haukipudas	Kehittämispäällikkö, sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijä (osatyöajasta aktiivointia) ja kuntouttavan työtoiminnan sosiaaliohjaaja, työpajahenkilöstö
Kiiminki	Palveluesimies/yksilövalmentaja, 1kanslisti, sosiaalipalvelujen päällikkö
Oulu	80 % suunnittelija, SOTE:n palvelupäällikkö, keskushallinnon tutkimuspäällikkö ja Typin palveluesimies Työllistämiskeskus: 2 kanslistia, 1 palvelusihteeri ja 1 työllisyysasiansihteeri
Oulunsalo	Sosiaalihoitaja 5 %, palkkasihteeri 15 min/kk, sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työpanoksesta osa työaikaa
Yli-Ii	Perusturvajohtaja ja sosiaaliohjaaja

Taulukko 4. Hallinnon työntekijät vuonna 2012.

Uusi Oulu	Kehittämispäällikkö ja suunnittelija
Työllistämiskeskus	Työllisyysasiansihteeri, palvelusihteeri ja 2 assistenttia
TYP	Palveluesimies ja liittyvissä kunnissa palveluesimies (Kutyyn ja aikuissosiaalityöhön liittyen)
Haukipudas	Kehittämispäällikkö 25 % työajasta (jää eläkkeelle toukokuussa 2012)
Kiiminki	Työpajavastaava 20 % työajalla

Haukiputaalla ja Kiimingissä kehittämispäällikkö ja työpajavastaava hoitavat harmonisointivaiheessa vuonna 2012 vielä kunnan vastuulle jääneitä tehtäviä.

Taulukoista 3 ja 4 käy ilmi miten eri virkanimikkeillä ja miten erilaisilla työpanoksilla kunnissa hallinnoidaan kuntouttavaa työtoimintaa. Lisäksi taulukoista ilmenee vuoden 2012 alussa toteutettu organisaatiouudistus, joka vähensi hallinnon työntekijöitä ja keskitti palveluita Uuden Oulun työllisyyden kehittämisryhmän kehittämispäällikölle sekä työllistämiskeskukseen ja TYP:iin. Sekä Haukiputaalle että Kiiminkiin jäi vielä kumpaankin vuoden 2012 alussa työntekijä, joka käyttää osan työajastaan kuntouttavaan työtoimintaan.

Vuoden 2012 alussa eri palveluita yhdistettiin ja keskitettiin. Työllistämiseen liittyvien asioita hoidetaan Uudessa Oulussa keskitetysti ja täydellä työajalla ja panoksella. Työllisyyden kehittämisryhmän kehittämispäällikkö hallinnoi työllistämiseen liittyviä asioita sekä yhdessä suunnittelija koordinoi toimintaa.

Taulukko 5. Ohjaajat ja muut työllistämisen käytännön työtä tekevät työntekijät uudessa Oulussa vuonna 2011–2012.

Haukipudas	Noin 3 sosiaalityöntekijää osan työajasta, 1 kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja ja työpajaohjaajat (4 työpajaa)
Kiiminki	1 palveluohjaaja, 2 sosiaalityöntekijää osa työpanoksella, 1 yksilövalmentaja ja 1 työpajavastaavaa
Oulu	4,5 sosiaalityöntekijää, 7 ohjaajaa (sosiaalitoimessa 1 sosiaalityöntekijä ja 2 sosiaaliohjaajaa) TYP; 3,5 sosiaalityöntekijää, 6 sosiaaliohjaajaa ja 1 kiertävä ohjaaja järjestöissä, lisäksi 1 ohjaaja 50 % arpeetti toiminnassa
Oulunsalo	½ sosiaalityöntekijää ja -ohjaaja
Yli-li	1 sosiaaliohjaaja ja sosiaalijohtaja

Taulukko 5 kertoo Uuden Oulun kuntien kuntouttavan työtoiminnan työntekijä tilanteen sekä ammattinimikkeet millä työtä tehdään. Taulukosta näkee, kuinka kuntouttava työtoiminta on hajautettu monelle työntekijälle. Lisäksi taulukosta käy ilmi, että useammassa kunnassa työntekijä käyttää vain osan työajasta kuntouttavan työtoimintaan.

Liitteessä 4 kuvataan Uuden Oulun kuntien työpajatoiminnan organisaatiota vuonna 2011. Liitteestä käy ilmi, kuinka monta työhön valmentajaa tai ohjaa työskentelee kussakin työpajassa. Oulussa toimi vuonna 2011 kuusi työpajaa: Willamiina, Wankkuri, Wärkki, Woorti, Wäylä ja Wieteri (hanke vuoden 2011 loppuun). Palvelupäällikkö on

käyttänyt työajastaan 30 % työpajatoiminnan organisointiin, lisäksi Oulun keskitetyissä palveluissa on toiminut 5 työntekijää. Haukiputaalla on neljä työpajaa: Puhtipaja, Midinginipaja, Eräpaja ja Starttipaja. Kehittämispäällikkö on käyttänyt 33 % työajastaan työpaja toiminnan organisointiin ja keskitetyissä palveluissa on yksi yksilövalmentaja, jonka työajasta on 60 % ollut työpaja toimintaan. Kiimingissä on kaksi työpajaa: Puu- ja metallipaja sekä tekstiilipaja. Työpajatoiminnan organisaatiota on Kiimingissä hoitanut palveluesimies/yksilövalmentaja ja keskitetyissä palveluissa on työskennellyt yksi yksilövalmentaja. Oulunsalossa toimii Vihipaja, jossa työskentelee työpajavastaava ja sosiaaliohjaaja 50 % työajalla.

Taulukko 5 ja liite 4 kuvaavat miten eri työnimikkeiden alla kuntouttavaa työtoimintaa toteutetaan. Hajoaako palveluiden järjestäminen liian monien ammattinimikkeiden tehtäväksi? Ovatko nämä ammattilaiset selvillä kuntouttavan työtoiminnan kokonaistilanteesta, koska kuntouttava työtoiminta hajoaa esim. sosiaalijohtajalle, palvelupäällikölle ja –esimiehelle, työvalmentajalle jne.

Uudessa Oulussa käytetään työllistämisessä Ely-keskuksen, Kelan ja kaupungin omia tilastoja. Ely-keskuksen Kuty (Kuntatyöllistäminen) tilastot antavat kattavimman tilannekuvauksen, sekään ei kerro vielä niitä Kuty tilastoja, joista kunnat eivät vielä osaa hakea valtion avustusta. Osa Ely tilastoista on maksullisia, näitä Ely:n tilastoja emme käyttäneet opinnäytetyössämme.

Uudessa Oulussa pitkäaikaistyöttömien palvelut on jaettu TE-toimiston ja sosiaalitoimen kesken. Osa näistä palveluista on näiden molempien tahojen yhteisesti järjestämiä. Liitteessä 5 kuvataan näiden palveluiden jakautumista sosiaalitoimen ja TE- toimiston kesken. Liitteen taulukko kuvaa hyvin kuinka monipuolisesti pitkäaikaistyöttömille on järjestetty palveluita, mutta pääsevätkö he lain edellyttämien palveluiden piiriin sekä yhtenä aiheena olisi mielenkiintoista tutkia asiaa asiakkaan näkökulmasta, miten palveluiden yhdistäminen vaikuttaa asiakkaiden tilanteeseen.

6 POHDINTA

Opinnäytetyössämme lähdimme tutkimaan kuntouttavan työtoiminnan tilannetta Uuden Oulun alueella. Työssämme oli erinäisiä vaiheita, koska alkuperäinen tilaajan ja meidän suunnitelma ei toteutunut toivotulla tavalla. Opinnäytetyömme ensimmäisen vaiheen kariuduttua haastattelimme Mustosta ja toimeksiantajia ja kysyimme heiltä mahdollisia syitä vastaamatta jättämiseen. Mielestämme sekä toimeksiantajat, että Mustonen nostivat kattavasti esille vastaamatta jättämisen syitä. Totesimme vastaamatta jättämisen perusteella, että ensimmäinen kysely oli aivan liian pitkä. Olisi ollut hyvä pohtia tutkimuskyselyn pituutta ja kysymyksiä. Toisaalta kiireinen aikataulu opinnäytetyötutkimukselle varmasti vaikutti myös tutkimuskyselyyn ja sen sisältöön. Hyvän tutkimuskyselyn pituus olisi noin 25 kysymystä, koska vastaaja käy kysymykset läpi ja katsoo, että vastaako kyselyyn ja paljonko siihen mahdollisesti menisi aikaa.

Pohdimme syksyllä 2011 miten opinnäytetyön kyselyn siirtyminen kuukaudella tulisi vaikuttamaan vastausten saamiseen. Mietimme jo silloin, että Uuden Oulun siirtymävaihe oli jo käynnissä palveluiden osalta ja tulevatko kysymykset liian myöhään vastaajille. Työntekijät olivat tässä vaiheessa jo kiinni muutosprosessissa ja heillä ei ollut aikaa kyselyyn vastaamiseen. Eräs näistä alkuperäisistä vastaajista antoi suoran palautteen kyselyn pituudesta ja ajankohdasta: ” Kysely on liian pitkä ja tarvittavat tiedot joutuu hakemaan useasta eri lähteestä, aikaa menee aivan liian paljon”.

Opinnäytetyön tutkimuksessa nousi esille, että Uudessa Oulussa etusijalla ovat olleet sosiaali- ja terveystalvet, liikuntapalvelut, nuorisopalvelut, tekniset palvelut ja kirjastopalvelut. Työllistämiseen liittyvien asioiden hoitamista ei ollut nostettu samalla tavalla esille kuin muita palveluita. Mutta nyt vuoden 2012 aikana työllisyyden kehittämissyhmä tekee Mustosen johdolla selvitystyötä kaikista työllisyyteen liittyvistä asioista. Toisaalta esimerkiksi terveystalvet ovat kuitenkin kaikkia kuntalaisia koskevia palveluita, jotka tästä syystä ymmärrettävästi nostetaan muutosprosessissa etusijalle.

Opinnäytetyössämme saimme huomata, että kuntaliitosten muutosvaiheet ovat haastava ja pitkä prosessi. Muutosprosessissa täytyy huomioida monia asioita yhdistymisen onnistumisessa ja aikataulussa pysymisessä. Muutosvaihe luo paineita työntekijöille siirtymävaiheessa ja mahdollisissa työpaikkojen ja tehtävien muutoksissa. Rovaniemen,

Jyväskylän ja Tampereen kuntaliitos tutkimuksessa nousikin esille se, että kuntaliitosprosessi on monivaiheinen ja siihen vaikuttavat suuresti muutosjohtaminen ja henkilöstöpolitiikka. Koski nostikin esille monikuntaliitosten mahdollisuuksia ja uhkatekijöitä. Kosken mukaan yhtenä uhkatekijänä onkin riittämätön muutosjohtaminen, jota Tampere, Jyväskylä ja Rovaniemi pitivät erittäin tärkeänä muutosprosessin onnistumisen kannalta.

Tärkeänä pidettiin myös sitä, että heti yhdistymisen alkuvaiheessa tulisi pystyä myönteiseen muutoksen suuntaan vaikutusten saavuttamiseksi. Rovaniemen kuntaliitosarviointi voisi toimia hyvänä esimerkkinä uusille tuleville kuntaliitoksille. Rovaniemen arvioinnin perusteella uusien kuntaliitosten tulisi heti alkuvaiheessa kiinnittää huomio yhteiseen tahtotilaan tärkeiden asioiden yhdistymiseen liittyen.

Tampereen mallissa nousi esille asiakasnäkökulma sekä läpinäkyvyys, jota myös Jyväskylä piti tärkeänä. Tampere ja Jyväskylä pitivät tärkeänä myös, että asukkaiden osallistavuus päätöksen tekoon tulee huomioida, ettei korostu vain päättäjien näkemys muutosjohtamisessa. Emme tutkineet opinnäytetyössä Uuden Oulun muutosprosessia, mutta tämä olisi omana tutkimuksenaan mielenkiintoinen. Opinnäytetyömme kuntouttavasta työtoiminnasta sai kuitenkin osansa uuden Oulun muutosprosessista. Muutosprosessi oli jo käynnistynyt, niin ettemme enää tavoittaneet opinnäytetyönkyselyyn vastaajia.

Kuntaliitos muutosprosessi on vaativaa ja palveluiden yhtenäistämisestä täytyy tehdä suunnitelma ja aikataulu minkä mukaan tulee edetä. Voi olla, että tämän vuoksi kuntouttava työtoiminta harmonisoidaan vasta vuoden 2012 loppu puolella, koska kuntouttavaa työtoimintaa koskevat tiedot kerätään vuoden 2012 aikana. Kuntouttavan työtoiminnan osalta kartoitus uudessa Oulussa on vielä kesken eli lähtötilanne ei ole täysin selvillä, tämän vuoksi on vaikea antaa edes ehdotuksia kuntouttavan työtoiminnan kehittämisestä. Ensin täytyy saada kuntouttavan työtoiminnan tilanne kartoitus tehtyä.

Opinnäytetyömme tulokset nostivat esille Uuteen Ouluun liittyviä mielenkiintoisia asioita kuntouttavan työtoiminnan osalta. Ensimmäisenä tuli esille se, että miksi työllistämiseen liittyvät palvelut jätettiin viimeiseksi kuntaliitoksen yhdentymisessä. Vastauksista kävi ilmi, että pitkäaikaistyöttömille tarkoitettujen palveluiden hoitaminen on ha-

jautettu monen eri hallinnon alle. Pitkäaikaistyöttömien palveluita ei ole tutkittu samalla tavalla kuin muita palveluita.

Työllistämiseen liittyvät palvelut ovat kunnissa eri hallintokuntien alla, joten sekin tuo oman haasteensa selvitystyölle. Mietimme, että hukkuuko työllistämiseen liittyvät tiedot eri hallintokuntien alle, kun jokaisessa kunnassa palveluja hoidetaan eri hallintojen alla. Tietojen kerääminen on haasteellista ja aikaa vievää, tämä tuli myös Mustosen haastattelussa esille. mm. Oulussa työllisyyteen liittyviä palveluita hoidetaan Soten alla.

Opinnäytetyömme toi esille myös, että kuntouttavan työtoiminnan palveluiden tarve on suuri Uuden Oulun alueella ja sakkomaksut kertovat, että kuntouttavan työtoiminnan toteutuksessa on kehittämisen tarvetta. Uudella Oululla on hyviä kehittämisen kohteita ja tavoitteita niin aikuisten kuin nuortenkin osalta. Toivotaan, että nämä hyvät käytänteet otetaan käyttöön, kun selvitystyö on valmis vuoden 2012 lopussa ja näistä saadaan kehittämisideoita kuntouttavan työtoiminnan parantamiseen.

Opinnäytetyön tutkimus toi esille Uuden Oulun kuntien hyviä käytäntöjä työllistämiseen liittyen. On hienoa, että Uuden Oulun kunnilla on omia hyviä käytäntöjä työllistämässä, mutta on mielenkiintoista nähdä, siirtyvätkö nämä hyvät käytännöt niin nuorten kuin aikuistenkin osalta Uuden Oulun toimintamalliin ja miten niitä lähdetään toteuttamaan. Opinnäytetyön tutkimuksessa kävi ilmi myös nuorten työttömyys ja sen nykytilanne.

Nuorten kannalta on hyvä, että nuorisotyöttömyyden alentamiseen on asetettu tavoitteita, kuten nuorten yhteiskuntatakuun toteutuminen. Tämän lisäksi kehittämisen kohteeksi on otettu yritysysteistyön lisääminen ja uusien palvelumallien kehittäminen. Mustonen nosti erityisesti nuorten seinättömän pajan toiminnan hyväksi koetuksi toimintamalliksi. Nuorten osalta tavoitteet näyttävät hyvältä ja toteutuessaan moni nuori pääsee työelämäänsä mukaan, mikä puolestaan vähentää nuorten syrjäytymisriskiä.

Uuden Oulun kuntien työllistämisen välillä on eroja. Oulun ympäristökunnat ovat keskittyneet vaikeasti työllistyvien perustyöllistämiseen, kun taas Oulu on keskittynyt sekä vaikeasti työllistyvien että nuorten työllistämiseen. Oulussa on laaja toimintakenttä ja monipuoliset palvelut, mutta ympäristökunnissa on keskitetty lähinnä kuntatyöllistämiseen ja kesätyöllistämiseen. Kuntien välinen ero keskittyä eri työllistämisen alueisiin on

yksi haaste saada kokoon yksi hyvä ja yhtenäinen malli toimia pitkäaikaistyöttömien työllistämisen puolesta Uudessa Oulussa.

Oulun kaupunki toteuttaa kuntouttavassa työtoiminnassa aktivointisuunnitelman tekemistä lain määräämällä tavalla. Vuoden 2012 tavoitteena Oulun kaupungilla on se, että kaikille sosiaalipalveluiden asiakkaille tehdään aktivointisuunnitelma tai palvelusuunnitelma. Tavoitteena oli lisäksi kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien määrän kasvu 10 %:lla. Kuntouttavassa työtoiminnassa pyritään kehittämään eri tukitoimenpiteiden tarpeiden huomioimista ja niiden kytkemistä kuntouttavaan työtoimintaan.

Opinnäytetyössä nousi esille, että asiakkaat joutuvat useiden eri syiden takia kuntouttavan työtoiminnan pariin. On asiakkaan etu, että aktivointisuunnitelma pitää sisällään asiakkaan kokonaisvaltaisen tilanteen, jolloin kuntouttava työtoiminta palvelee asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla. On hienoa, että Uudessa Oulussa tavoitteena on tehdä kaikille kuntouttavan työtoiminnan piiriin tuleville asiakkaille aktivointisuunnitelma.

Mielenkiintoista on ollut huomata, että esimerkiksi Oulunsalossa kuntouttavaan työtoimintaan käytti vuonna 2011 sosiaalijohtaja 5 % työajasta ja palkkasihteeri 15 min kuukaudesta (Taulukko 2). Onko tämä ollut riittävä panostus kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen ja asiakkaiden palvelutarpeisiin vastaamiseen. Mielestämme tämä ei vastaa lain edellyttämiä tavoitteita sekä antaa sellaisen kuvan, että pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen ei suhtauduta tarpeeksi vakavasti.

Opinnäytetyömme nosti esille sen, että samaan aikaan, kun valtio maksaa kunnille tukea pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen, maksaa kunta valtiolle valtionosuuksia takaisin sakkomaksujen muodossa. Mitä tämä kertoo kuntien tavasta hoitaa pitkäaikaistyöttömien työllistämisasiota? Jäävätkö pitkäaikaistyöttömät heille lain mukaan kuuluvien palveluiden ulkopuolelle? Mikä on syy, miksi kunnat maksavat sakkomaksuja eivätkä käytä niille osoitettuja rahoja kuntouttavaan työtoimintaan?

Kun kunnat eivät käytä valtion myöntämiä tukia pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen, niin miten tämä taas puolestaan vaikuttaa pitkäaikaistyöttömän arkeen ja kuinka moni pitkäaikaistyötön jää palveluiden ulkopuolelle? Eivätkö kunnat ole tarpeeksi kiinnostuneita hoitamaan lain edellyttämiä velvoitteita ja osoittamaan resursseja kuntouttavaan

työtoimintaan. Toisaalta mietimme myös, että nousevatko työntekijöiden palkka kustannukset ja muut kustannukset liian suuriksi, joka vaikuttaa kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen.

Sakkomaksujen määrän perusteella ihmettelemme, mikseivät kunnat panosta riittävästi kuntouttavaan työtoimintaan, vaan maksavat mieluummin valtiolle jopa puolet työllistämiseen osoitetusta rahoista takaisin. Lisäksi pohdimme onko kuntien tieto ja taito kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä niin hajallaan eri hallintokuntien kesken, että tieto-aidon yhtenäistäminen on haastavaa ja tarvittavan tiedon kerääminen on hidasta. Toivomme, että Uusi Oulu ja sen mukanaan tuomat keskittämispalvelut selkiyttävät työllistämiseen liittyvien asioiden hoitamista jatkossa.

Opinnäytetyömme aiheesta ei ole olemassa aiempia tutkimuksia Uuden Oulun alueelta. Lisäksi toimeksiantajamme epäilivät, ettei tästä aiheesta ole olemassakaan tutkimuksia. Mekään emme löytäneet aiempia tutkimuksia kuntouttavaan työtoimintaan liittyen. Löysimme toki lukuisia tutkimuksia kuntouttavasta työtoiminnasta, mutta yhtään tutkimusta ei ollut tehty kuntaliitokseen liittyen.

Yllättävää oli, kuinka paljon Oulun kaupunki tarjoaa palveluita pitkäaikaistyöttömille. Palveluina löytyvät työnhakua tukevat palvelut, työllisyyden tukeminen järjestö ja yritystuella, työllistämistä edistävät palvelut, koulutukseen ohjaavat palvelut, osaamisen vahvistaminen koulutuksen avulla, elämänhallintaa ja työllistymistä tukevat palvelut sekä vielä työmarkkinoille ja koulutukseen kuntouttavat palvelut. Pitkäaikaistyöttömille on monipuolisesti palveluita tarjolla, mutta pohdimme onko näihin palveluihin resursoitu tarpeeksi työvoimaa ja määrärahoja. Sosiaalitoimisto ja TE-toimisto vastaavat osasta palveluista itsenäisesti ja osan palveluista ne hoitavat yhteistyössä keskenään. Liitteen 5 perusteella oli mielenkiintoista huomata kuinka paljon sosiaalitoimisto ja TE-toimisto tekevät yhteistyötä asiakkaan työllistämiseen liittyvissä asioissa.

Haastavaksi koimme sen, että sosiaalisesta työllistämisestä ja kuntouttavasta työtoiminnasta puhutaan erillisinä käsitteinä, vaikka lähteiden mukaan ne ovat samaa asiaa. Myös Mustonen kommentoi tätä asiaa seuraavasti: ”Lähtökohtaisesti sellainen juttu, että tuota kuntouttavaa työtoimintaa ei voida erottaa muusta ohjaustyöstä, jossa siis kohteena myös muut työllistetyt, harjoittelijat ja työelämävalmennettavat. Jotenkin noissa ky-

symyksissä on sellainen ote että haluttaisiin tarkastella erikseen, miksihän? Onko esim. työpajaohjaajia oltava erikseen eri toimenpiteissä oleville ja miten ohjaus tulisi silloin erottaa.” (Mustonen Seija 1.5.2012).

6.1 Pohdintaa opinnäytetyön prosessista

Opinnäytetyön prosessi oli todella haastavaa ja monien tapahtumien yhteissumma. Kvalitatiivisen tutkimustyön alussa olisi ollut tärkeää pohtia vastaantulevia ongelmia etukäteen enemmänkin kuin mitä teimme. Me pohdimme lähinnä vastaajiin liittyviä haasteita esim. löydämmekö oikeat henkilöt, vastaavatko he ja saammeko tutkimustyön tehtyä annetussa aikataulussa. Hämmästyimme, että ohjaavat opettajat saattavat olla erimieltä tutkimuskyselyn sisällöstä kuin toimeksiantajat. Miten paljon ohjaavat opettajat voivat puuttua tutkimuskysymysten sisältöön opinnäytetyössä, jonka tutkimus osuus on tilaus-työ toimeksiantajilta. Toisaalta ohjaavien opettajien kommentit olivat paikallaan muun muassa, ettei samassa kysymyksessä voida kysyä kahta tai useampaa asiaa. Oppimiskokemuksina nämä olivat tärkeitä huomioita.

Opinnäytetyön aihe tuli Yhdistymishallituksen puheenjohtajalta Huotarilta. Opinnäytetyölle oli tarvetta, koska työllistämiseen liittyviä asioita ei ollut kartoitettu samalla tavalla kuin muita Uuden Oulun palveluita. Opinnäytetyön tilaus varmistui syyskuussa 2011. Opinnäytetyöllä oli kiireinen aikataulu, koska toimeksiantajat tarvitsivat tietoja vuoden 2011 loppuun mennessä. Heidän tarkoituksena oli esitellä saadut tulokset yhdistymishallituksen kokouksessa vuoden 2012 alussa. Valitettavasti opinnäytetyön tutkimuksen tulokset eivät valmistuneet aikataulumuutosten vuoksi ajoissa toimeksiantajille ja he eivät enää hyötäneet opinnäytetyö tuloksista. Toinen toimeksiantajista oli kuitenkin tyytyväinen, että sai opinnäytetyö tulokset käyttöönsä kaikesta huolimatta. Toivotaan, että opinnäytetyön tuloksista on kuitenkin jatkossa hyötyä työllisyyden kehittämisessä.

Laadimme kysymykset yhdessä Huotarin kanssa. Kysymyksiä tuli 14 kpl, jonka jälkeen palautimme kysymykset ohjaaville opettajille arvioitavaksi. Toinen ohjaava opettaja kommentoi meille kysymyksiä ja teimme kysymyksiin kommenttien pohjalta tarvittavat muutokset (Liite 1) alkuperäisen kyselyn pohjaan. Tästä syystä meillä ei ole tallella aivan ensimmäistä versiota meidän ja toimeksiantajan kyselylomakkeesta.

Me oletimme, että kysymykset olivat hyväksyttävä ja, että molemmat opettajat olivat hyväksyneet kysymykset yhdessä. Olimme jo lähettämässä kysymyksiä vastaajille, kun toinen ohjaavista opettajista laittoi yllättäen kyselyn uusiksi ja 24 kysymyksen sijasta kysymyksiä oli lopulta 54 kpl (Liite 2).

Ihmettelimme kysymysten suurta määrää, koska kysely ei enää vastannut meidän ja toimeksiantajien mielestä alkuperäistä tarkoitusta. Olisiko meidän pitänyt olla jämäkämpiä ja tehdä kysely toimeksiantajan alkuperäisen kyselylomakkeen mukaan. Johtui ko kyselyn muuttumiseen suhtautuminen omasta kokemattomuudestamme vai siitä, että luotimme ohjaavaan opettajaan emmekä näin opiskelijoina ymmärtäneet ja huomanneet kyseenalaistaa opettajan mielipidettä.

Toimeksiantajat ihmettelivät myös näitä opettajan vaatimia lisäkysymyksiä. Myös vastaajilta tuli negatiivista palautetta kyselyn pituudesta eivätkä hekään ymmärtäneet joidenkin kysymysten tarpeellisuutta esim. ikä, titteli, työkokemus, koulutus ym. Mietimme myös, että olisiko meidän pitänyt tehdä tutkijan valinta. Nyt prosessin läpikäytyämme ymmärrämme selkeämmin, että ohjaavien opettajien tarkentavat kysymykset olivat paikallaan ja auttoivat haastavan opinnäytetyön kyselyn loppuun saattamisessa.

Opinnäytetyömme ei tuottanut tulosta ensimmäisessä vaiheessa, koska opinnäytetyömme on muuttanut muotoaan alkuperäisestä suunnitelmasta. Tämän vuoksi opinnäytetyön toisessa vaiheessa toimeksiantaja muokkasi tutkimuskysymykset uudelleen ja kysymyksiä jäi jäljelle lopulta 34 kpl (Liite 3). Kyselystä jäivät pois edellisessä versiossa olleet taustakysymykset sekä sosiaalista työllistämistä koskevat kysymykset. Toisen vaiheen kysymykset keskittyivät työllistämiseen ja kuntouttavaan työtoimintaan.

Toimeksiantajien laatimia kysymyksiä oli alun perin 24 kpl, joihin toimeksiantaja halusi saada vastaukset. Ohjaavien opettajien antaman ohjeistuksen jälkeen tutkimuskysymysten määrä nousi 54 kpl. Uusina kysymyksinä kyselyyn lisättiin muun muassa kysymykset vastaajan iästä, koulutustaustasta ja työkokemuksesta sekä asemasta organisaatiossa. Nämä ns. taustatietokysymykset olivat paikallaan, koska se antaa kuvan siitä, minkälaisella työkokemuksella ja ammattinimikkeillä työtä tehdään. On tärkeä huomata myös se, että työntekijä tekee työtä työkokemuksensa perusteella eli työntekijän työkokemus

vaikuttaa siihen, miten ja miltä kantilta hän työtään arvio ja tarkastelee. Myös työntekijän pohja- ja ammatillinen koulutus vaikuttaa hänen tapaansa tarkastella työtään.

6.2 Opinnäytetyön oppimiskokemukset

Aikataulu oli tiukka, emmekä vielä tässä vaiheessa ymmärtäneet itsekään opinnäytetyön vaativuutta ja mitä kaikkea olisi täytynyt tietää ennen matkaan lähtöä. Alkuinnostus katosi ja tuli välillä takaisin, mutta mitä enemmän aikataulu ongelmia syntyi meistä riippumattomista syistä, niin opinnäytetyö alkoi turhauttaa. Saimme monenlaisia näkemyksiä niin opinnäytetyön toimeksiantajilta kuin haastateltavaltamme Mustoselta. Mutta toisaalta on ollut todella mielenkiintoista olla mukana ja huomata miten erilaisia näkökantoja saattoi liittyä opinnäytetyömme sisältöön ja tutkimuskyselyyn. Tämän lisäksi oli hyödyllistä huomata, että kuntaliitokseen liittyvien palveluiden yhdistämiset ovat haastavia prosesseja. Muutoksen onnistunut läpivienti tarvitsee yhtenäistä tahtotilaa, epävarmuuden sietoa ja uskoa yhteiseen tulevaisuuteen.

Prosessina opinnäytetyö on ollut opettavainen ja olemme matkan varrella saaneet huomata, että jouduimme myös itse Uuden Oulun muutosprosessiin mukaan. Mustonen pahoitteli lähettämässään sähköpostiviestissä osaksemme tullutta tilannetta, ja sitä että sosiaalisen työllistämisen toimiala on hyvin kirjava ja sitä toteutetaan niin moninaisin resurssein ja siitä seuraavat ongelmat näyttäytyvät nyt myös meille. (Seija Mustonen, 25.01.2012).

Paljon voi jossitella, että miksi kävi näin, mutta tärkeintä mielestämme on huomata, että kuntaliitoksen syntyminen on haastavaa ja aikaa vievää sekä muutoksia ja vastoin käymisiä syntyy, vaikka työn hoitaisi hyvinkin huolellisesti. Tapahtumiin ei voi aina vaikuttaa kuten olemme huomanneet ja muutoksia tapahtuu, mutta tärkeintä on miettiä miten siirtyä seuraavaan vaiheeseen, jotta tavoite toteutuu. On tärkeä ymmärtää, että useat eri ihmiset hoitavat työllistämiseen liittyviä asioita kunnissa ja heidän tavoittaminen muutosprosessin yhteydessä voi olla vaikeaa erinäisistä syistä. Lopullisen kyselyn lähettämisen ajankohta oli liian myöhäinen. Liittyvissä kunnissa työntekijät olivat jo siirtymässä tai siirtyneet toisiin tehtäviin Uuden Oulun organisaatiossa. Kysely tuli muutosten ja kiireen keskelle.

Opinnäytetyömme on ollut pitkä oppimisprosessi, johon liittyy monia vastoinkäymisiä, mutta myös mukana on ollut myös pieniä onnistumisen hetkiä. Näin jälkikäteen ymmärrämme, että on ollut tärkeää keskustella avoimesti ongelmista ja haasteista, jotka ovat opinnäytetyötämme kohdanneet. Läpikäymällä näitä asioita ohjaavien opettajien avulla olemme käyneet oppimisprosessin läpi syvemmin kuin osasimme arvatakaan. Uskomme tästä olevan jatkossa hyötyä tulevissa työtehtävissä ja erilaisissa muutosprosesseissa, jotka kuuluvat osaksi nykyajan työelämää. Kaikesta haasteellisuudesta huolimatta olemme koko ajan kokeneet opinnäytetyömme aiheen mielenkiintoiseksi ja tärkeäksi.

Oppimis- ja muutosprosessi vaativat aina siihen osallistuvilta toinen toistensa kohtauksista. Tätä prosessia kuvailee Matti Rossin runo, jonka myötä jokainen voi pohtia muutoksen vaikutuksia omassa työssään erilaisten työelämän muutosten yhteydessä.

”Kaikki muuttuu
 – vaan ei itsestään.
 Sinä muutat kaiken
 – vaan et yksinään.
 Kaikki muuttuu,
 Kun moni tarttuu asiaan
 Ja auttaa ikuisesti muuttuvaista
 Muuttumaan.”
 (Matti Rossi)

LÄHTEET

- Ala-Kauhaluoma, Mika, Keskitalo, Elsa, Lindqvist, Tuija & Parpo, Antti 2004. Työttömien aktivointi; Kuntouttava työtoiminta -lain sisältö ja vaikuttavuus. Gummerus kirjapaino Oy, Saarijärvi
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä
- Halla, Klaus & Karhunen, Sirkka-Liisa Kimpimäki, Aini & Lindqvist-Virtanen, Carin & Savtschenko, Victor & Varanka, Marjatta & Kerminen, Päivi & Lehmijoki, Pentti & Riihimäki, Tarja & Valkoniemi, Ismo & Hujala, Anne & Silvennoinen, Lotta 2004. Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö 2004. Helsinki
- Hirsijärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu
- Huotari, Anne, yhdistymishallituksen palvelutoimikunnan puheenjohtaja, Oulun kaupunki., Re: Opinnäytetyön kysely Kemi-Tornio AMK. Sähköpostiviesti, mirva.lehto2@edu.tokem.fi & sanna.korhonen@edu.tokem.fi 15.2.2012
- Hyväks-sanommat 3/2010. Hakupäivä 6.6.2012.
<http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/hyvakas/Sivut/default.aspx>
- Ilmonen, Kari & Kerminen, Päivi & Lindberg, Erja 2011. Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia, Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:4.
- Kangas, Tapio, Uuden Oulun projektikoordinaattori, Oulun kaupunki, Re: Opinnäytetyön kysely Kemi-Tornio AMK. Sähköpostiviesti, mirva.lehto2@edu.tokem.fi & sanna.korhonen@edu.tokem.fi 21.03.2012
- Kela.fi. Tilastotietokanta Kelasto. Hakupäivä 3.3.2012
http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet
- Koski, Arto 2010. Yhdistymissopimus 5.5.2010. Valtioneuvoston päätös 7.10.2010
- Koski, Arto 2008. Monikuntaliitokset, taitavasta toteutuksesta hyviin käytäntöihin. Suomen kuntaliitto 2008 Helsinki.
- Koski, Arto 2007. Syntykökö voimavaroiltaan riittävän vahvoja kuntia? Suomen kuntaliitto 2007.

- Kunnat.net. Selvyys kuntauudistuksessa vähentää kuntien välistä kitkaa. Hakupäivä 7.6.2012 www.kunnat.net/fi/kuntaliitto/media/tiedotteet/2012/06/sivut/selvyys-kuntauudistuksessa-vahentaa-kuntien-valista-kitkaa.aspx
- Kuntainfo 14a/2009. Kuntouttavan työtoiminnan velvoittavuus 1.1.2010 alkaen. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö. Hakupäivä 2.2.2012
<http://www.stm.fi/tiedotteet/kuntainfot/kuntainfo/view/1480293#fi>
- Kuntouttava työtoiminta - lain sisältö ja vaikuttavuus. Stakesin tutkimuksia 141, Saarijärvi.
- KvaliMOTV. Teemahaastattelu. Hakupäivä 10.04.2012.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>
- Lainsäädäntö ja ohjeet. Sosiaalinen yritys. Hakupäivä 2.2.2012.
<http://www.sosiaalinenyritys.fi/Lainsaadanto.ja.ohjeet>
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001.2.2.2001/181
- Laki sosiaalisista yrityksistä 2003. 30.12.2003/ 1351
- Lindqvist, Tuija & Oksala, Ilkka & Pihlman, Marja-Riitta (toim.) 2001. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2001:8
- Mustonen, Seija, työllisyyden kehittämisryhmän kehittämispäällikkö, Oulu kaupunki. Haastattelu 5.4.2012
- Mustonen, Seija, työllisyyden kehittämisryhmän kehittämispäällikkö, Oulun kaupunki, Re: Opinnäytetyön kysely Kemi-Tornio AMK. Sähköpostiviesti, mirva.lehto2@edu.tokem.fi & sanna.korhonen@edu.tokem.fi 25.01.2012
- Mustonen, Seija, työllisyyden kehittämisryhmän kehittämispäällikkö, Oulun kaupunki, Re: Opinnäytetyön kysely Kemi-Tornio AMK. Sähköpostiviesti, mirva.lehto2@edu.tokem.fi & sanna.korhonen@edu.tokem.fi 1.5.2012
- Oulun kaupunki. Brändikäsikirja 2012. Hakupäivä 2.7.2012.
<http://oulu.ouka.fi/brandi/uusioulu.html>
- Palkkatuki. Työ- ja elinkeinotoimisto. Hakupäivä 2.2.2012.
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajaj/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp
- Sinnemäki, Anni & Risikko, Paula 2010. Työllistymisen ja työmarkkinaosallisuuden edistäminen työ- ja elinkeinotoimistojen ja kuntien yhteistoimintana, kirje 15.1.2010. STM 186/2010. Työ- ja elinkeinoministeriö
- Sosiaali- ja terveyspalvelut, Oulun kaupunki. Kuntalisä järjestöille. Hakupäivä 3.3.2012
Saatavissa: http://www.ouka.fi/tyollistamiskeskus/yhdistysten_avustaminen.htm

- Stenvall, Jari & Tyvitalo, Jenni & Suikkanen, Asko & Syväjärvi Antti 2012. Rovaniemen ja Rovaniemen maalaiskunnan yhdistymisen arviointi. Hakupäivä 16.6.2012. http://issuu.com/roikaupunki/docs/roikpi_yhdistymisen_arvioimisen_raportti
- Työmarkkinatukiseuranta: Kunnan osarahoittama työmarkkinatuki Hakupäivä 25.3.2012 http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet
- Uusi Oulu. Tietoa Uudesta Oulusta. Hakupäivä 2.6.2012. <http://www.ouka.fi/oulu/uusi-oulu/mallisivu-peruspohjalla>
- Vilkka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu 2005.
- Vuorela, Mika 2008. Vajaakuntoisten kuulluksi tuleminen, Mielenterveyden keskusliitto 2008.
- Ylipaavalniemi, Pasi &, Sariola, Leena & Marniemi, Janne & Pekkala, Terho 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Vates-säätiö, Valtakunnallinen työpajayhdistys ry

LIITELUETTELO

Liite 1. Alkuperäiset haastattelukysymykset

Liite 2 Haastattelukysymykset ensimmäisessä vaiheessa

Liite 3 Haastattelukysymykset toisessa vaiheessa

Liite 4 Työpajatoiminnan organisaatio vuonna 2011

Liite 5 Pitkäaikaistyöttömien palvelut

LIITTEET

Liite 1 1(3)

KYSYMYKSET**Kuntouttava työtoiminta**

- 1) Minkä toimielimen / toimielimien alla kuntouttava työllistäminen kunnassa on?
- 2) Minkälaista kuntouttavaa työtoiminta kunnassa on?
 - Onko asiakkaan, sosiaalitoimen ja TE-toimiston kanssa tehty aktivointisuunnitelma kaikilla suunnitelmaan oikeutetuille?
 - Miten kauan asiakas joutuu odottamaan aktivointisuunnitelman laatimista siitä saakka, kun hänellä on tullut oikeus aktivointisuunnitelman laatimiseen?
- 3) Kuinka monta henkilöä on tällä hetkellä kuntouttavan työtoiminnan piirissä?
- 4) Järjestääkö kunta kuntouttavaa työtoimintaa
 - itse
 - ostopalveluna
 - toiselta kunnalta
 - kuntayhtymältä
 - rekisteröidyltä yhdistykseltä tai säätiöltä
 - valtion virastolta
 - rekisteröidyltä uskonnolliselta yhdyskunnalta
- 5) Paljoko kunnassanne on ohjaajia kuntouttavassa työtoiminnassa olevien ohjaukseen?
- 6) Jos kunta ostaa palveluita rekisteröidyltä yhdistykseltä, miten kunta tukee yhdistystä toiminnan järjestämiseksi (ohjaajan tuki /taloudellinen tuki)?
- 7) Mitä muita palveluita kunta tarjoaa kuntouttavassa työtoiminnassa oleville, perustele, kerro miksi ja mitä?
 - kuntoutuspalvelut
 - asumisneuvonta
 - sosiaalinen luototus
 - ennaltaehkäisevä toimeentulotuki
 - muuta?

Sosiaalinen työllistyminen

- 1) Minkä toimielimen alla sosiaalisen työllistämisen vastuu/organisointi kunnassanne on?
- 2) Missä hallintokunnissa sosiaalista työllistämistä kunnassanne järjestetään?
- 3) Tekeekö kunta ja millaista yhteistyötä seuraavien tahojen kanssa?
 - järjestöt
 - rekisteröityneet yhdistykset tai säätiöt
 - sosiaaliset tai yhteistyöyritykset
 - yksittäiset yritykset

4) Onko kunnalla itsellään tarjota sosiaalisen työllistämisen paikkoja?

- työpajat
- palkkatukityö
- suojatyöpaikat
- muu

5) Kuinka paljon sosiaalisen työllistämisen piirissä olevista asiakkaista menee tai sijoitetaan palkkatukityöhön?

6) Kuinka monta prosenttia osatyökykyisiä on työllistetty palkkatukityöhön, entä pitkäaikaistyöttömistä?

7) Käytetäänkö seuraavia paikkoja työllistämiseen palkkatuella?

- työpajat
- työllistämistä tukevat hankkeet ja projektit
- sosiaaliset yritykset tai yhteisöyritykset
- kolmas sektori
- sosiaaliset palvelusäätiöt
- kehitysvammaisten työ- ja päivätoimintayksiköt
- muu, mikä?

8) Minkälaista mallia kunta käyttää työllisyysasioiden hoidossa?

- Onko kunnalla oma toimintamalli vai käytetäänkö jonkin muun tahon laatimaa mallia, minkä?

9) Mitkä toimintamallit ovat osoittaneet toimivuutensa? Mitä hyviä käytäntöjä kunnassa on?

10) Mitkä toimintamallit ovat osoittautuneet toimimattomiksi? Mitä voisi tehdä toisin?

11) Järjestääkö kunta työttömien terveystarkastuksia? Miten ne on järjestetty?

12) Minkälaisia verkostopalveluita kunta käyttää?

- Mitkä ovat yhteistyön ja tuen muodot?

13) Henkilöstörakenne yksikössä, jonka vastuulla on sosiaalinen ja kuntouttava työtoiminta

- Kuinka monta työntekijää yksikössä työskentelee ja kuinka moni heistä on
 - vakituksessa työsuhteessa
 - määräaikaisessa työsuhteessa
 - toistaiseksi voimassa olevilla työ sopimuksilla olevia
 - harjoittelijoita (alan opiskelijat)
 - työmarkkinatuen työharjoittelussa
 - työelämävalmennuksessa olevia työntekijöitä

14) Henkilöstön koulutustaso

- ylempi korkeakoulututkinto
- alempi korkeakoulututkinto
- ammattikorkeakoulututkinto
- opistoasteen tutkinto
- ammattitutkinto
- muu, mikä?

15) Kuinka paljon kunnassa on työttömiä, kuinka moni on pitkäaikaistyötön, aktivointi-suunnitelman piiriin kuuluvia sekä mikä on nuoren osuus työttömyydestä 2011?

16) Paljonko on pelkän toimeentulotuen varassa olevia aikuisia/nuoria?

17) Millaisia erityistoimia kunnassanne on nuorten työllistämiseen työpajojen lisäksi (pysyvät toiminnot ja hankkeet)? Mitkä ovat hyvät käytännöt?

18) Mikä taho organisaatiossanne vastaa nuorten työllisyysasioista?

Taustatiedot**1. Missä kunnassa työskentelet**

- Haukipudas
- Kiiminki
- Oulu
- Oulunsalo
- Yli-Ii

2. Mikä on asemasi edustamassasi organisaatiossa?

- Palvelujohtaja
- Palveluesimies
- Lähiesimies
- Toimihenkilö
- Muu, mikä?

3. Mikä on ammattinimikkeesi edustamassasi organisaatiossa?

- Sosiaalityöntekijä
- Sosiaalihojaaja
- Ohjaaja (sosiaaliala)
- Kuntoutusohjaaja
- Muu, mikä

4. Mikä on taustaorganisaatiosi?

1. Sosiaalitoimi
2. Terveystoimi
3. Keskushallinto
4. Nuorisotoimi
5. Muu, mikä

5. Onko nykyinen työsuhteesi

- Toistaiseksi voimassaoleva kokopäivätyö
- Määräaikainen kokopäivätyö
- Määräaikainen osa-aikatyö
- Toistaiseksi voimassaoleva osa-aikatyö
- Muu, mikä

6. Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työsuhteessasi?

- < 1 vuosi
- 1-3
- 4-6
- > 7 vuotta

7. Mikä on korkein yleissivistävä koulutuksesi?

- Ylioppilastutkinto
- Lukio
- Peruskoulu
- Oppikoulu
- Muu

8. Mikä on korkein ammatillinen koulutuksesi?

- Ylempi korkeakoulututkinto
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- Alempi ammattikorkeakoulututkinto
- Opistoasteen tutkinto
- Ammattitutkinto (ml. oppisopimuskoulutus, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot)
- Kansanopisto
- Ammatillinen kurssi
- Muu, mikä?

Sosiaalinen työllistäminen

9. Minkä sektorin alla sosiaalinen työllistäminen on kunnassa hallinnollisesti?

- Sosiaalitoimi
- Terveystoimi
- Keskushallinto
- Nuorisotoimi
- Muu, mikä

10. Mikä taho asettaa sosiaalisen työllistämisen tavoitteet kunnassanne?

- Kunnanhallitus
- Sosiaalitoimi
- Muu, mikä

11. Mitkä ovat sosiaalisen työllistämisen tavoitteet kunnassanne?

12. Millä ammattinimikkeellä hallinnon työntekijä toimivat/ohjaajat ja ohjaajat työskentelevät?

- Sosiaalityöntekijä
- Sosiaali ohjaaja
- Ohjaaja (sosiaaliala)
- Kuntoutusohjaaja
- Muu, mikä

13. Kuinka monta hallinnon työntekijää työskentelee sosiaalisessa työllistämisessä?

- Alle 5
- 6-10
- yli 10

14. Millaisessa työsuhteessa hallinnon työntekijät työskentelevät, montako henkilöä työskentelee kussakin työsuhdetyypissä?

- Toistaiseksi voimassaoleva kokopäivätyö
- Määräaikainen kokopäivätyö
- Toistaiseksi voimassaoleva osa-aikatyö
- Määräaikainen osa-aikatyö
- Muu, mikä

15. Mitä tilastoja käytätte työssänne sosiaalisessa työllistämisessä?

16. Minkä seuraavien organisaatioiden kanssa teette yhteistyötä?

- Järjestöt
- Rekisteröidyt yhdistykset
- Säätiöt
- Sosiaaliset yritykset
- Yhteisöyritykset
- Yksittäiset yritykset
- Muu, mikä?

17. Kuinka monta henkilöä on sijoitettu palkkatuella seuraaviin yksikköihin

1.1.-30.9.2011 välisenä aikana?

- Yksityiset työpajat
- työllisyyttä tukevat hankkeet ja projektit
- Sosiaaliset yritykset tai yhteisöyritykset
- Kolmas sektori
- Sosiaaliset palvelusäätiöt
- Muu, mikä?

18. Onko kunnalla itsellään tarjota sosiaalisen työllistämisen paikkoja?

- Työpajat
- Palkkatukityö hallintokunnissa
- Muu, mikä

19. Mitä palveluita kunta tarjoaa sosiaalisen työllistämisen ja kuntouttavan työtoiminnan piirissä oleville?

- Kuntoutuspalvelut
- Asumisneuvonta
- Sosiaalinen luototus
- Ehkäisevä toimeentulotuki
- Muuta, mitä

20. Kuinka moni henkilö sai sosiaalista luototusta vuoden 2010 aikana?

- alle 5
- 5-15
- 16-30
- yli 30, kuinka moni?

21. Mitä palkkatukimallia kuntanne käyttää?

- Ylin palkkatuki
- Palkkatuki
- Työharjoittelu
- Työelämänvalmennus
- Muu, mikä?

22. Kuinka monta asiakasta teillä on ollut 1.1.-30.9.2011 välisenä aikana sosiaalisen työllistämisen piirissä?

- Alle 10
- 10-30
- 31-50
- 51-100
- Yli 100

23. Kuinka moni sosiaalisen työllistämisen piirissä olevista asiakkaista on työllistetty palkkatukityöhön 1.1.-30.9.2011 välisenä aikana?

1. Alle 5
2. 5-10
3. 11-20
4. 21-30
5. 31-40
6. 41-50
7. Yli 50, kuinka monta?

24. Kuinka monta osatyökykyistä henkilöä on työllistetty palkkatukityöhön 1.1.-30.9.2011 välisenä aikana?

25. Kuinka monta pitkäaikaistyötöntä henkilöä on työllistetty palkkatukityöhön 1.1.-30.9.2011 välisenä aikana?

26. Mitä kehittämisen kohteita on sosiaalisessa työllistämisessä kunnassanne?

27. Mitä hyviä käytäntöjä sosiaalisessa työllistämisessä on kunnassanne?

28. Järjestääkö kunta työttömien terveystarkastuksia?

- kyllä
- ei

29. Jos kunta järjestää työttömien terveystarkastuksia, mikä taho tekee tarkastukset?

- Kunnan oma terveyskeskus
- Ostopalvelu, mikä
- Muu, mikä

30. Jos kunta ei järjestä työttömien terveystarkastuksia, miksi ei?

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen

31. Mikä taho asettaa kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet?

- Kunnanhallitus
- Sosiaalitoimi
- Muu, mikä?

32. Mitkä ovat kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet kunnassanne?

33. Minkä sektorin alla kuntouttava työtoiminta on hallinnollisesti kunnassa?

- Sosiaalitoimi
- Terveystoimi
- Keskushallinto
- Nuorisotoimi
- Muu, mikä

34. Kuinka monta ohjaajaa kunnassanne on VAIN kuntouttavaa työtoimintaa varten?

- 1-2
- 3-5
- 6-8
- 9-10
- yli 10

35. Millainen tutkintojakauma kuntouttavaa työtoimintaa tekevällä henkilöstöllä on ja kuinka monella henkilöllä on kyseinen tutkinto?

- Ylempi korkeakoulututkinto
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- Alempi ammattikorkeakoulututkinto
- Opistoasteen tutkinto
- Ammatillinen perustutkinto (ml. oppisopimuskoulutus, ammatti- ja erikoisammattitutkinto)
- Kansanopistotutkinto
- Ammatillinen kurssi

36. Millaista täydennyskoulutusta kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat ovat saaneet työhönsä?

37. Millaisessa työsuhteessa kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat työskentelevät? Kuinka monta henkilöä työskentelee kussakin työsuhdetyypissä?

- Toistaiseksi voimassaoleva kokopäivätyö
- Määräaikainen kokopäivätyö
- Toistaiseksi voimassaoleva osa-aikatyö
- Määräaikainen osa-aikatyö
- Muu, mikä

Liite 2 6(7)

38. Ohjaajien työsuhteiden kesto kuntouttavan työtoiminnan parissa
- Alle vuosi
 - 1-3 vuotta
 - 4-6 vuotta
 - 7 vuotta tai yli
39. Mikä on kuntouttavassa työtoiminnassa työskentelevien ohjaajien ikäjakauma?
- Alle 25 v, kuinka moni
 - 25-30 v, kuinka moni
 - 31-40 v, kuinka moni
 - 41-50 v, kuinka moni
 - 51-60 v, kuinka moni
 - yli 60 v, kuinka moni
40. Kuntouttavassa työtoiminnassa toimivien ohjaajien sukupuolijakauma
- miehiä
 - naisia
41. Mitä aktivointisuunnitelma yleensä kunnassanne sisältää?
42. Kuinka kauan asiakas joutuu odottamaan aktivointisuunnitelman tekemistä?
43. Kuinka monta henkilöä on tällä hetkellä (31.10.2011) kunnassanne kuntouttavan työtoiminnan piirissä?
44. Mistä syistä asiakkaat osallistuvat kuntouttavaan työtoimintaan?
45. Missä kuntouttavaa työtoimintaa kunnassanne järjestetään?
- Kunnan hallintokunnat
 - Järjestöt
 - Säätiöt
 - Muualla, missä?
46. Jos kunta ostaa kuntouttavan työtoiminnan palveluita yhdistykseltä, miten kunta tukee yhdistystä?
- Taloudellinen tuki
 - Ohjaajan palkan maksaminen
 - Koulutus
 - Muu tuki, mikä?
47. Kuinka monelta yhdistykseltä kunta ostaa kuntouttavan työtoiminnan palveluita?
48. Mitä hyviä käytäntöjä kunnassanne on kuntouttavassa työtoiminnassa?

Nuorten työllistäminen

49. Mikä tahoo vastaa kunnassanne nuorten työllistämisestä?

- Sosiaalitoimi
- Terveystoimi
- Keskushallinto
- Nuorisotoimi
- Muu, mikä

50. Mikä on nuorten työllistämisestä vastaavan työntekijän asema organisaatiossa?

- Sosiaalityöntekijä
- Sosiaaliohjaaja
- Ohjaaja (sosiaaliala)
- Nuorisotyöntekijä
- Kuntoutusohjaaja
- Muu, mikä

51. Minkälaisia pysyviä erityistoimintoja kunnassanne on nuorten työllistämistä koskien?

52. Minkälaisia hankkeita tai projekteja kunnassanne on nuorten työllistämistä koskien?

53. Mitä hyviä käytäntöjä kunnassanne on nuorten työllistämisessä?

54. Mitä kehittämisen alueita on koskien nuorten työllistämistä?

Lopussa on vastauksia varten laatikko, johon voitte jatkaa kysymyksiä, jos kysymyslaatikon tila ei riitä, numeroikaa kysymys mihin jatkoitte vastausta.

Haastattelu kysymykset:

- Mikä taho asettaa sekä laadulliset että määrälliset työllistämisen tavoitteet uudessa Oulussa?
- Millaisia tavoitteita oli asetettu uuden Oulun kunnissa vuodelle 2011 ja saavutettiin ne?
- Kuinka monta ”hallinnon” työntekijää työskentelee uudessa Oulussa? Paljonko heitä oli uuden Oulun kunnissa viime vuonna?
- Millaisissa tehtävissä he toimivat ja millaisilla ammattinimikkeillä?
- Kuinka monta ohjaajaa tai muuta työllistämisen käytännön työtä tekevää työntekijää on uudessa Oulussa ja paljonko heitä olisi uuden Oulun kunnissa viime vuonna?
- Mitä tilastoja hyödynnätte työllistämisessä uudessa Oulussa?
- Millaisten organisaatioiden kanssa uusi Oulu tekee yhteistyötä työllistämisessä ja onko ne lisääntyneet vai vähentyneet uuden Oulun myötä?
- Kuinka paljon on työllistetty uuden Oulun eri kunnissa vuonna 2011
- Kuinka paljon on työllistetty vajaakuntoisia/osatyökykyisiä uuden Oulun eri kunnissa vuonna 2011? Näitä tiedostoja ei ole luvallista ylläpitää.
- Oletteko havainneet eroja uuden Oulun kuntien välillä työllistämisessä? Millaisia?
- Mitä hyviä käytäntöjä olette havainneet uuden Oulun kuntien työllistämisessä vuonna 2011?
- Mitä kehittämisen kohteita mielestänne on uuden Oulun työllistämisessä?
- Järjestivätkö uuden Oulun kunnat työttömien terveystarkastuksia vuonna 2011?
- Miten uusi Oulu järjestää työttömien terveystarkastukset vuonna 2012?
- Mikä taho asettaa kunnassanne kuntouttavan työtoiminnan määrälliset ja laadulliset tavoitteet?
- Mitä tavoitteita on asetettu uuden Oulun kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen vuodelle 2012?
- Mikä taho uudessa Oulussa vastaa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä?

Liite 3 2(2)

- Kuinka monta ohjaajaa uudessa Oulussa on VAIN kuntouttavaa työtoimintaa varten? Missä nämä ohjaajat työskentelevät?
- Mitä asioita aktivointisuunnitelma uudessa Oulussa yleensä sisältää?
- Mistä syistä asiakkaat osallistuvat kuntouttavaan työtoimintaan uuden Oulun kunnissa?
- Kuinka monta henkilöä uuden Oulun kunnissa oli kuntouttavan työtoiminnan piirissä v. 2011?
- Jos uuden Oulun kunnissa järjestetään kuntouttavaa työtoimintaa järjestöissä, miten kunta tukee järjestöjä?
- Kuinka monelta järjestöltä uuden Oulun kunnat ovat ”ostaneet” palveluja vuonna 2011? 28 kpl
- Mitä hyviä käytäntöjä olette havainneet uuden Oulun kuntien kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä?
- Mitä kehittämisen kohteita uudessa Oulussa on kuntouttavassa työtoiminnassa?
- Mikä taho vastaa uudessa Oulussa nuorten työllistämisestä?
- Mikä taho asettaa määrälliset ja laadulliset tavoitteet nuorten työllistämiseen?
- Mitä nämä tavoitteet ovat vuodelle 2012?
- Mitä toimintoja uudessa Oulussa on nuorten työllistämisessä vuonna 2012?
- Millaisia projekteja tai hankkeita on uudessa Oulussa liittyen nuorten työllistämiseen v. 2012?
- Mitä hyviä käytäntöjä on uudessa Oulussa nuorten työllistämisessä?
- Mitä kehittämisen kohteita on?

TYÖPAJATOIMINNAN ORGANISAATIO VUONNA 2011

Oulu

Palvelupäällikkö 30 %
Keskittetyt palvelut
- 1 työelämävalmentaja
- 1 suunnittelija
- 3 yksilövalmentajaa

Willamiina

- 3 työvalmentajaa

Taide- ja mediapaja Wankkuri

- 3 työvalmentajaa
- 1 ohjaaja

Puutyöpaja Wärrä

- 1 työvalmentaja
- 1 ohjaaja

Autopaja Woorti

- 1 työvalmentaja

Wäylä, Ylikiiminki

- 1 työvalmentaja
- 1 ohjaaja

Haukipudas

Kehittämispäällikkö 33 %
Keskittetyt palvelut:
- 1 yksilövalmentaja 60%

Puhtipaja

- 1 työvalmentaja

Midinettipaja

- 1 työvalmentaja 50%
- 1 työvalmentaja

Eräpaja

- 1 työvalmentaja

Starttipaja

- toimintaterapeutti 30%
- sosiaalihoaja 50%

Kiiminki

Palveluesimies / Yksilövalmentaja
Keskittetyt palvelut:
- 1 yksilövalmentaja

Puu- ja metallipaja

- työvalmentaja

Tekstiilipaja

- 2 työvalmentajaa

Oulunsalo

Vihipaja

- 1 työpajavastaava
- 1 sosiaalihoaja 50%

Huom! Taulukoissa henkilöstöstä osa on hankera-
hoituksilla ja kehittämisavustuksilla, joista päätetään
vuosittain. Osa palkkatuella määrääjän (pitkäaikais-
työtön tai velvoitetyöllistetty.)

PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN PALVELUT

Työnhakua tukevat palvelut	Työllisyyden tukeminen järjestö- ja yritystuella	Työllistymistä edistävät palvelut	Koulutukseen ohjaavat palvelut	Osaamisen vahvistaminen koulutuksen avulla	Elämänhallintaa ja työllistymistä tukevat palvelut	Työmarkkinoille ja koulutukseen kuntouttavat palvelut
Työnvälitys (TE-tsto)	Kuntalisä työllistävälle järjestölle (Sos.tsto)	Työelämävalmennus (Sos.tsto)	Koulutus ja ammattitietopalvelu (TE-tsto)	Työvoimakoulutus (TE-tsto)	Kipinän toimintakeskus ja kierrätyskeskus (TE ja Sos.tsto)	Kuntouttava työtoiminta (Sos.tsto)
Liikkuvuusavustus (TE-tsto)	Oppisopimus- ja kuntalisä yrityksille (TE ja Sos.tsto)	Oppisopimus hallintokuntiin ja liikelaitoksiin (Sos.tsto)	Opintori (TE-tsto)	Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella (TE-tsto)	Tutor- ohjaus (TE ja Sos.tsto)	TE-toimiston ja sosiaalitoimen välinen aktivointiyhteistyö (Sos.tsto)
Sähköiset palvelut / CV-netti (TE-tsto)	Edelleen sijoittaminen ja yritysyhteistyö (TE ja Sos.tsto)	Työllistäminen hallintokuntiin ja liikelaitoksiin (Sos.tsto)	Ammatinvalinnan ohjaus (TE-tsto)	Oppisopimuskoulutus (TE ja Sos.tsto)	Järjestöjen avustukset ja kuntouttava työtoiminta (TE ja Sos.tsto)	Työvoiman palvelukeskus (Sos.tsto)
Yksiö- ja ryhmäpalvelut (TE-tsto)	Hanketoiminnan tukeminen (TE- ja Sos.tsto)	Työhön valmennus (TE ja Sos.tsto)		Lyhytkoulutukset esim. hygieniapassi tai työturvallisuuskortti (TE ja Sos.tsto)	Työttömien terveystarkastukset (TE ja Sos.tsto)	Ammatillinen kuntoutus (TE-tsto)
		Arpeetti (TE ja Sos.tsto)			Mielenterveys- ja päihdepalvelut (TE ja Sos.tsto)	Kuntoutusohjaus (TE ja Sos.tsto)